

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE

PRESENTE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN (SCIENCES DU LOISIR)

PAR

ANDRE HEBERT

ÉTUDE DES VALEURS DE BÉNÉVOLES
APPARTENANT A UNE ORGANISATION RÉCRÉATIVE

Le 19 juin 1982

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

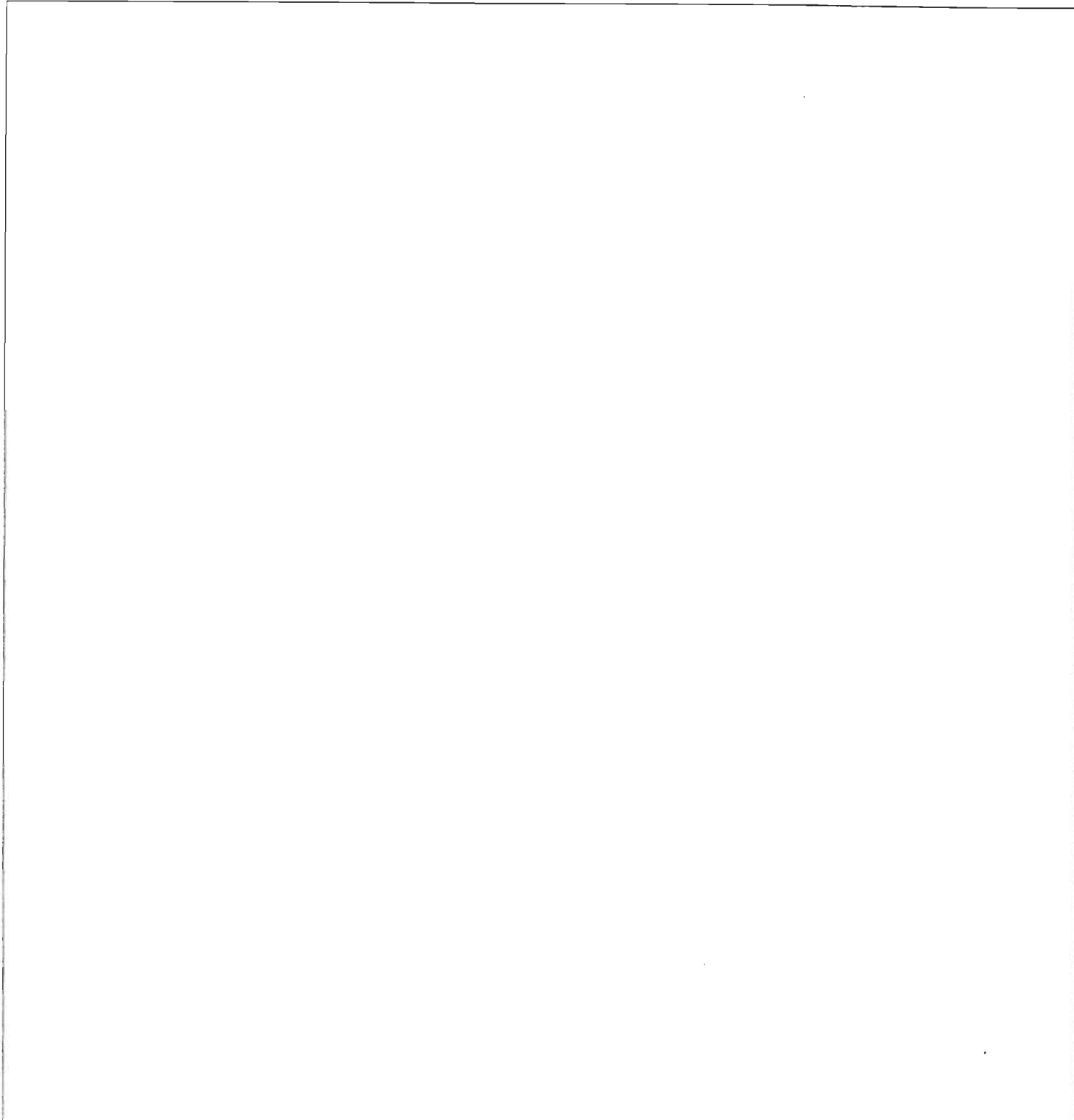
Résumé:★


Cette recherche traite du rapport qui existe entre le bénévole et l'organisation dont il fait partie. La partie expérimentale de la recherche a été effectuée auprès de quatre-vingt-cinq (85) bénévoles scouts du district Mauricie durant le printemps de l'année 1980.

Sous l'éclairage de certaines théories développées en psychologie sociale, notre étude montre comment les organisations récréatives exercent une influence sur les bénévoles membres en renforçant l'adoption de modèles de conduite, en stimulant l'adhésion et en proposant une représentation de la réalité, associant ainsi les valeurs et les motivations des bénévoles au phénomène d'appartenance au groupe. Les résultats des analyses de variance au Questionnaire de Valeurs de Loisir (Q.V.L., version modifiée) indiquent que:

1. Les valeurs de REALISATION et de PARTICIPATION SOCIALE sont propres aux bénévoles;
2. Les valeurs de REALISATION et de PARTICIPATION SOCIALE des bénévoles sont directement liées au niveau d'appartenance.

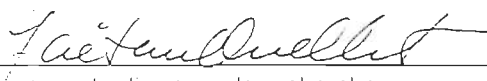
Par delà ces rapport corrélatifs, ces données permettent d'étayer et d'accréditer l'hypothèse de l'influence du groupe sur les bénévoles et soulèvent ainsi toute la dynamique de la vie groupale.





Signature du candidat

Date: 1-12-1982



Signature du directeur de recherche

Date: 7-12-82

Signature du co-auteur (s'il y a lieu)

Date:

Signature du co-directeur (s'il y a lieu)

Date:

REMERCIEMENTS

Pour grisante qu'elle soit, cette expérience n'aurait pu être complétée sans appuis tangibles.

Je tiens à souligner la collaboration de Monsieur Maurice Lapointe et de tous les bénévoles scouts du district de la Mauricie qui ont cautionné la valeur de cette recherche.

Je voudrais également exprimer ma gratitude au Docteur Gaétan Ouellet pour le soutien et l'intérêt témoignés tout au long des étapes qui ont jalonné la rédaction de ce mémoire. Son expérience de la recherche et ses judicieux conseils m'ont permis de bien concevoir la trame de cette recherche. Une contribution essentielle et bien sentie.

J'aimerais enfin remercier mon épouse, Louise Hébert, pour les nombreuses heures consacrées à la dactylographie de ce travail. Son inspiration et son encouragement ont été déterminants dans la réalisation du "produit final".

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE	PAGE
I. INTRODUCTION.....	1
1. ENONCE DU PROBLEME.....	2
II. CADRE THEORIQUE.....	6
1. MOTIVATIONS ET BENEVOLAT.....	6
1.1 L'attrait de l'action bénévole.....	7
1.2 Les valeurs des bénévoles.....	8
1.3 Orientation de la recherche.....	10
2. IDENTIFICATION ET INFLUENCE SOCIALE.....	12
2.1 Notion de valeur	12
2.2 L'ancrage du groupe de référence.....	13
2.3 Le processus d'identification.....	15
3. CONFORMITE ET FONCTIONNEMENT GROUPAL.....	20
3.1 Le concept de cohésion.....	20
3.2 L'attraction du groupe.....	21
3.3 Le phénomène de normalisation.....	23
4. UN CONTEXTE D'INTERACTION ET D'INFLUENCE.....	29
5. BUTS ET HYPOTHESES.....	30

III.	M E T H O D O L O G I E D E L A R E C H E R C H E.....	32
1.	DEVIS EXPERIMENTAUX.....	33
1.1	Etude comparative entre les bénévoles et les non-bénévoles.....	33
1.2	Etude des bénévoles selon le niveau d'appartenance.....	35
2.	INSTRUMENTATION.....	36
2.1	Mesure des variables indépendantes.....	36
2.2	Mesure de la variable dépendante.....	38
2.3	Qualités métrologiques du Q.V.L.....	40
3.	PROCEDURES D'EXPERIMENTATION.....	42
3.1	Echantillon des sujets bénévoles.....	42
3.2	La sélection des sujets non-bénévoles.....	43
4.	CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON TOTAL DE BENEVOLES.....	46
5.	METHODES D'ANALYSE STATISTIQUE.....	49
5.1	Etude comparative entre les bénévoles et les non-bénévoles.....	49
5.2	Etude des bénévoles selon le niveau d'appartenance.....	50
IV.	A N A L Y S E E T R E S U L T A T S.....	51
1.	DESCRIPTION DES RESULTATS.....	51

1.1	Différences entre bénévoles et non-bénévoles.....	51
1.2	Différences entre les bénévoles selon le niveau d'appartenance.....	55
2.	DISCUSSION DES RESULTATS.....	58
2.1	Portée de la recherche.....	58
2.2	Considérations méthodologiques.....	60
2.2.1	Devis de recherche.....	60
2.2.2	Echantillonnage.....	61
2.2.3	Mesure de la variable dépendante.....	63
2.2.4	Mesure des variables indépendantes.....	64
V.	R E S U M E E T I M P L I C A T I O N S.....	66
1.	RESUME.....	66
2.	RECOMMANDATIONS.....	67
2.1	Implications pour la recherche.....	67
2.2	Implications sur l'intervention professionnelle.....	68
3.	CONCLUSION.....	69
	BIBLIOGRAPHIE.....	70

ANNEXES

ANNEXE 1 - Questionnaires.....	74
. Questionnaire informations générales.....	75
. Questionnaire de valeurs de loisir.....	75
. Questionnaire "Appartenance au groupe".....	77
ANNEXE 2 - Matériel de recherche.....	78
. Lettre de présentation.....	79
. Lettre d'accréditation officielle.....	80
ANNEXE 3 - Caractéristiques des bénévoles.....	81
. Relations entre les variables.....	82
ANNEXE 4 - Analyses de variance.....	92

L I S T E D E S T A B L E A U X

TABLEAU	PAGE
2.1 Processus d'identification.....	17
3.1 Diagramme représentant le design "Ex post facto".....	35
3.2 Données psychométriques de base prélevées auprès d'un échantillon représentatif de la population adulte du Trois-Rivières métropolitain (Q.V.L., version modifiée).....	41
3.3 Caractéristiques socio-démographiques des 146 sujets selon le groupe-comparaison de moyennes.....	45
3.4 Répartition des bénévoles selon les variables socio-démographiques (N = 85).....	48
4.1 Comparaison des moyennes, aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée), des 146 sujets divisés selon le statut de "bénévole" ou de "non-bénévoles" (GROUPE).....	52
4.2 Résultats des analyses de variance selon le groupe aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée).....	53
4.3 Comparaison entre les bénévoles et les non-bénévoles répartis en sous-groupes selon les variables sexe, occupation, scolarité et âge.....	54
4.4 Comparaison des moyennes, aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée) des 85 sujets "bénévoles" divisés selon l'enracinement dans le mouvement, le niveau d'implication et le degré d'attachement.....	56
4.5 Résultats de l'analyse de variance selon l'attachement et l'occupation à l'échelle Réalisation.....	57
4.6 Résultats de l'analyse de variance selon l'attachement et l'occupation à l'échelle Participation sociale.....	57

A-3.1	Relations entre les variables indépendantes chez l'échantillon total de bénévoles.....	82
A-3.2	Répartition des bénévoles selon le type d'occupation et le niveau d'enracinement.....	83
A-3.3	Répartition des bénévoles selon l'âge et le niveau d'enracinement.....	84
A-3.4	Répartition des bénévoles selon le niveau de scolarité et le niveau d'enracinement.....	85
A-3.5	Répartition des bénévoles selon le degré d'attachement et le niveau d'implication.....	86
A-3.6	Répartition des bénévoles selon le niveau de scolarité et le niveau d'implication.....	87
A-3.7	Répartition des bénévoles selon le sexe et le niveau d'implication.....	88
A-3.8	Répartition des bénévoles selon le sexe et le niveau de scolarité.....	89
A-3.9	Répartition des bénévoles selon l'âge et le type d'occupation.....	90
A-3.10	Répartition des bénévoles selon l'âge et le niveau de scolarité.....	91
A-4.1	Résultats des analyses de variance selon l'attachement et l'occupation aux six échelles du Q.V.L.....	93
A-4.2	Résultats des analyses de variance selon l'implication et l'occupation aux six échelles du Q.V.L.....	94
A-4.3	Résultats des analyses de variance selon l'enracinement et l'occupation aux six échelles du Q.V.L.....	95

I - I N T R O D U C T I O N

Au Québec, le bénévolat a longtemps été et demeure encore dans une large mesure une ressource humaine majeure dans le développement et la promotion de nombreuses formes de loisir, bien que la conception sociale du phénomène ait connu de profondes transformations. On réalise en effet que les notions d'apostolat et d'altruisme ont été progressivement évacuées de l'esprit du bénévolat.

Aujourd'hui même si l'engagement bénévole représente un acte volontaire de participation à une structure d'organisation de loisir, on se plaît généralement à lui reconnaître certaines fonctions psychologiques. Certains sceptiques pourraient prétendre que le bénévole soutire plusieurs avantages personnels et s'implique à dessein. D'autres interrogent certains intérêts occultés par un si noble dévouement. Selon nous, l'action bénévole n'est pas seulement l'expression louable d'une conscience sociale; elle s'inscrit aussi dans une recherche soutenue de satisfactions personnelles diversifiées.

1. ENONCE DU PROBLEME

Soucieux de mieux connaître les effectifs bénévoles, de nombreux praticiens vont jusqu'à tracer des profils-type, élaborer des classifications en vue de différencier les diverses catégories. Plus souvent qu'autrement, il s'agit de caricatures qui rendent compte à la fois de la diversité et de la complexité sous-jacentes aux motivations du bénévole. Malgré l'arbitraire et le manque de rigueur de telles observations, il est vraisemblable qu'un bénévole puisse se lier à une organisation parce qu'il caresse l'opportunité de se faire des amis, de se divertir, de s'épanouir, qu'il aspire à mener une vie mondaine ou qu'il poursuit d'autres objectifs spécifiques (statut, etc...).

Dans beaucoup de cas, l'action bénévole s'avère l'occasion de nouer des attaches envers certains groupes, d'adhérer à une organisation. On constate d'ailleurs que la majorité des bénévoles impliqués dans le champ du loisir interviennent dans le giron de fédérations, sous l'égide d'associations ou dans l'orbite de clubs et d'organismes divers. C'est pourquoi il est concevable que l'attraction et l'appartenance ressenties envers une organisation récréative puissent conditionner et expliquer dans une certaine mesure les valeurs et les comportements extérieurs des bénévoles. C'est dans

cette perspective que Poitras-Gagnon (1971) tente d'étudier empiriquement l'influence de la formation scout sur la conduite d'anciens bénévoles. Procédant ouvertement à l'apologie du guidisme, l'auteur soutient que les bénévoles qui ont rempli des fonctions de responsabilité dans ce mouvement ont tendance par la suite à reconstituer, dans d'autres sphères de la société, le leadership qu'elles ont exercé chez les guides.

"Les leaders guides font preuve de valeurs permanentes autant sur le plan d'un mouvement de jeunesse que plus tard sur celui de toute autre association récréative, professionnelle ou autre. Le guidisme a marqué les responsables qui en ont fait partie: c'est un esprit que l'on acquiert, une façon de vivre que l'on apprend à connaître. Si l'on considère qu'en moyenne ces jeunes filles ont assumé quatre ans de leadership guide, on reconnaît qu'elles en ont retiré une expérience de responsabilité et de travail en équipe auprès d'un groupe de jeunes, et en même temps, une formation personnelle et sociale, mais on s'imagine moins facilement qu'il leur en reste, même longtemps après, un désir et un besoin de vivre et même parfois de faire naître certaines expériences entourées d'amis(es) simples et vrais(es), dans un climat fraternel". (p. 86)

"C'est au niveau des tâches nécessitant surtout le goût des contacts personnels que l'on constate une participation active ou une responsabilité dans des associations autres que le guidisme. Ils aiment établir des échanges, entrer en communication avec autrui; tout devient pour eux une occasion d'entrer en contact avec d'autres. Cet intérêt et ces aptitudes se retrouvent aussi dans leur occupation actuelle: 60% des membres de l'échantillon occupent un emploi dans le secteur des sciences humaines (professeurs, infirmières, psychologues, travailleurs sociaux,...)". (p. 88)

Ces conclusions sur le déterminisme du groupe résistent mal à la critique dans la mesure où elles font abstraction de l'effet des facteurs "prédisposants" dans le comportement du bénévole, surtout si l'on considère la propension qu'ont, de par leurs apprentissages, certains individus à s'associer à un groupe particulier. De plus, la rigueur méthodologique nécessaire à la vérification d'un lien causal fait défaut dans cette recherche.

Pourtant, il est plausible en théorie, et c'est là la nuance, que les organisations récréatives exercent une influence sur les bénévoles qui en font partie en renforçant l'adoption de modèles de conduite, en stimulant l'adhésion et en proposant une représentation de la réalité. Aussi, nous avons l'intention d'étudier certains traits personnels que des bénévoles pourraient avoir développés dans de pareilles conditions. Notre façon d'aborder l'étude des bénévoles en loisir s'appuie sur les bases théoriques de la dynamique des groupes. Elle soulève la question de la conformité aux normes d'un groupe et de la réceptivité des bénévoles-membres par rapport à ce groupe.

C'est dans ce contexte que nous projetons d'abord de scruter certaines différences entre des bénévoles et des

non-bénévoles. Il s'agira de comparer, chez ces deux groupes, certaines valeurs associées à leur expérience de vie respective. Sur un autre plan, nous examinerons chez les bénévoles la relation entre certaines valeurs de loisir et le niveau d'appartenance à une organisation récréative. Dans tous les cas, conformément aux limites des études descriptives, nous tenterons de démontrer l'existence de rapports strictement corrélatifs permettant d'étayer et d'accréditer l'hypothèse d'une contribution partielle du groupe sur les bénévoles qui y adhèrent.

Nous devrions, à la suite de cette recherche, être en mesure de mieux comprendre la signification de l'action bénévole. Cela est d'autant plus capital lorsque l'on se préoccupe des relations entre les bénévoles et les professionnels du loisir, plus souvent qu'autrement marquées au coin de l'incompréhension, de la méfiance et de l'animosité.

Enfin, cette recherche confirmera la validité du Q.V.L. (questionnaire de valeurs de loisir; Ouellet et Perron, 1979) comme instrument de mesure d'une dimension importante des significations psychologiques du comportement de loisir.

II - CADRE THEORIQUE

1. MOTIVATIONS ET BENEVOLAT

On présume assez facilement que le bénévolat répond à certains objectifs personnels. Mais avant d'élaborer davantage, il convient d'établir la pertinence de ce postulat. Mesurant la portée de sa réflexion, Bellefleur (1972) pense qu'il y a une relation directe entre l'action d'un bénévole dans un organisme de loisir et certaines valeurs qu'il désire concrétiser dans sa vie personnelle. Le bénévole cherche "à assortir sa prise en charge de responsabilités à la poursuite d'intérêts et de valeurs auxquels il aspire personnellement", opine-t-il.

En fait, le bénévole est attiré vers une organisation récréative pour diverses raisons imputables à ses intérêts, son statut socio-économique, ses buts personnels ou ses antécédents culturels et éducationnels. Il n'est pas dans notre intention de questionner la valeur de ces motifs ni d'en discuter la légitimité, il s'agit plutôt d'insister sur la signification réelle de cet engagement pour le bénévole.

1.1 L'attrait de l'action bénévole

En s'inspirant du concept de hiérarchie des besoins de Maslow, Knowles (1972) développe une théorie explicative de l'action bénévole. Pour cet auteur, l'attraction ressentie envers les associations volontaires repose sur les besoins de sécurité, d'affection, d'estime et de développement personnel de l'individu. Dans cette perspective, le bénévole cherche à capitaliser sur la protection procurée par le cadre institutionnel, l'esprit de camaraderie, le prestige de l'organisation et vise à se dépasser.

Plusieurs recherches entreprises en psychologie de la motivation (McClelland, 1953; Atkinson, 1958) ont prouvé que l'individu perçoit et évalue une situation donnée en y projetant ses propres attentes. En ce sens, Quarrick et Rankin (1965) soutiennent que les leaders 4-H joignent ce mouvement dans la perspective d'y trouver un environnement qui stimule la réussite personnelle, l'affiliation et la coopération. Les travaux de McIntyre (1972) effectués auprès de 127 bénévoles scouts viennent supporter le bien-fondé de ce rationnel. Les résultats de cette recherche indiquent que le bénévolat donne à l'individu l'opportunité de satisfaire ses besoins de croissance et de développement personnels.

Ce qui montre que le choix d'un type de loisir comme le bénévolat scout est subordonné à des impératifs de satisfaction:

"This sample is self-actualizing and motivator oriented".(p.80)

Dans une autre étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de bénévoles 4-H (N = 165), Henderson (1981) examine les motivations et les perceptions liées à l'action bénévole. L'étude confirme le caractère déterminant de certains facteurs d'affiliation et de coopération. L'action bénévole comporte donc des aspects significatifs qui en font une expérience essentiellement intéressée.

1.2 Les valeurs des bénévoles

La plupart des chercheurs qui ont abordé l'étude des bénévoles ont procédé par voie de comparaison afin de faire ressortir certaines de leurs caractéristiques distinctives. McIntyre (1972) a pris soin de comparer ses données avec des normes représentatives. Toutefois, dans la majorité des cas, la personnalité du bénévole est définie en opposition à celle du non-bénévole.

Utilisant le "Concept domain questionnaire", Horn (1973) entreprend de mesurer les valeurs de 40 bénévoles impliqués dans diverses sphères d'activités (Hospital's auxiliary, Junior league ecology, etc...) par rapport à celle d'un groupe de 40 non-bénévoles. Les deux groupes sont appariés sur la base de nombreuses variables socio-démographiques; on décèle cependant des différences entre les deux groupes au niveau de l'âge et de l'occupation. Les données recueillies révèlent que les bénévoles détiennent davantage de valeurs communautaires (community-centered values) que les non-bénévoles.

Poursuivant dans la même veine, Steiner (1975) compare certains traits de personnalité d'un échantillon de bénévoles (N = 105) provenant de diverses associations volontaires (Parents-teachers associations, YMCA, Hospitals) avec ceux d'un groupe de non-bénévoles appariés selon des variables comme l'âge et le revenu. En plus de présenter des différences significatives avec les non-bénévoles au plan de la scolarité, la pratique religieuse, la provenance sociale et le contexte familial, les bénévoles enregistrent des résultats significativement plus élevés au "Berkowitz-Luttermans social responsibility scale" (différences significatives sur 8 des items du test). L'auteur conclut à l'étendue du sens civique chez les bénévoles.

Enfin, Smith et Nelson (1975) ont voulu identifier de façon plus systématique les traits de personnalité associés à l'action bénévole. Un groupe composé de bénévoles masculins issus de l'organisation "Grands Frères" (N = 575) et un échantillon de non-bénévoles masculins représentatifs de cette population (N = 699) ont répondu au "Cattell's 16 PF scale". Ayant vérifié l'interaction des variables indépendantes additionnelles (âge, scolarité, occupation et revenu), les chercheurs ont découvert des différences significatives importantes entre les deux groupes. Les bénévoles s'avèrent ainsi plus avenants, chaleureux, naturels, spontanés et extrovertis que les non-bénévoles. Ces résultats démontrent que les bénévoles recherchent les contacts sociaux et les trouvent gratifiants. Les auteurs remarquent aussi que les bénévoles sont dépendants du groupe, qu'ils recherchent l'approbation sociale et l'admiration des autres.

1.3 Orientation de la recherche

Jusqu'à maintenant, la littérature consacrée au phénomène de l'action bénévole nous a permis de mieux connaître les traits personnels des bénévoles membres de diverses associations. Ainsi les dimensions de développement personnel, de

responsabilité sociale, d'affiliation et de prestige nous apparaissent déterminantes chez les bénévoles. Et comme l'a souligné Neulinger (1974) de même que Holland dans le domaine du travail, le choix d'une activité demeure avant tout une façon d'exprimer certaines valeurs; il reflète la personnalité de l'individu. Sans contredit, le bénévolat apparaît comme un comportement de loisir régi par des valeurs et des motivations particulières. D'où l'intérêt de comparer les valeurs des bénévoles par rapport à celles des non-bénévoles.

Par ailleurs si notre recherche doit aspirer à un certain niveau d'explication en regard aux valeurs des bénévoles, il faut élargir le champ d'investigation. Déjà Henderson (1981) a établi que les motivations et les valeurs des bénévoles 4-H sont influencées par le niveau d'implication (heures/mois). A l'instar de cet auteur, il nous apparaît nécessaire d'approfondir et d'étudier plus attentivement les effets de l'appartenance à une organisation récréative sur les bénévoles-membres. C'est pourquoi, nous devons définir, à l'intérieur d'un cadre d'explication cohérent, la notion d'appartenance au groupe par rapport aux valeurs des bénévoles telles que vécues et formulées dans un contexte d'association récréative. A ce sujet, il convient d'étudier et de situer le cas des bénévoles sous l'éclairage de certaines théories de la psychologie sociale et de la dynamique des groupes.

2. IDENTIFICATION ET INFLUENCE SOCIALE

2.1 Notion de valeur

A tous les stades de sa vie, l'individu établit des conceptions de ce qui est désirable pour son mieux-être, il entretient des valeurs. Selon Rokeach (1973), les valeurs sont des croyances qui ont trait au comportement préférentiel de l'individu et qui constituent au plan de l'évaluation de soi, d'autrui et de situations sociales, un véritable système de référence servant à guider nos conduites et orienter notre vie.

De ce point de vue, les valeurs font le lien entre l'orientation affective de la personne (besoins) et les objets externes qui offrent certaines satisfactions attendues et recherchées. Elles proviennent de l'expérience vécue où chaque situation est évaluée en fonction de sa capacité de satisfaire les besoins de la personne. La formation et l'acquisition des valeurs résultent ainsi d'un processus de généralisation par lequel des objets et des événements acquièrent une signification après avoir été associés à des états satisfaisants ou insatisfaisants en regard des impulsions biologiques (Ouellet, 1973). L'apprentissage social à partir de la médiation des groupes nous permettra de comprendre comment s'opère le développement des valeurs chez un individu.

2.2 L'ancrage du groupe de référence

Dans la théorie de la psychologie sociale, il est acquis depuis longtemps que les groupes d'appartenance ont une influence sur les valeurs détenues par un individu. La plupart des chercheurs en psychologie sociale admettent que des pressions sociales déterminent la formation des valeurs et des attitudes. Ainsi, plusieurs auteurs (Kelley, 1952; Sherif, 1968; Newcomb, 1958; Krech et Crutchfield, 1962) soutiennent que l'appartenance à un groupe contribue à former et à renforcer la majorité des attitudes d'une personne. De même, Rokeach (1973) et Scott (1965) conviennent que le système de valeurs d'un individu peut être en large partie le résultat d'influences et de forces institutionnelles agissant sur lui.

En fait, l'influence du groupe appelle à l'utilisation de réseaux de communication assurant une vision commune des choses. Ce système de communication consacre l'introduction de significations et l'usage de symboles spéciaux qui accentuent les disparités et augmente la distance sociale avec l'extérieur (out-group). Apparaissent aussi certaines uniformités chez les membres dans leurs conduites, leurs opinions et même leur langage. Il faut comprendre que l'appartenance à un groupe n'est pas simplement affaire

d'enregistrement officiel mais qu'elle constitue essentiellement un acte symbolique. A cause de la nature plutôt symbolique du "membership" au groupe, il appert que les questions d'adhésion et d'allégeance doivent être débattues en termes d'identification et non d'appartenance purement objective. Le concept de "groupe de référence" nous permet d'envisager cette situation.

Selon Sherif (1953), le groupe de référence est un groupe auquel l'individu rattache ses valeurs et auquel il aspire à se lier psychologiquement. Il ajoute que c'est un groupe dont les normes servent d'ancrages majeurs dans la structuration du champ perceptuel de l'individu. Kelley et Thibaut (1959) diront que des individus forment un groupe de référence pour un autre individu si les conduites de ce dernier sont influencées par une série de normes qu'il croit partager avec eux. Cette dénomination de "groupe de référence" se réclame donc des groupes et des institutions avec lesquels une personne s'identifie psychologiquement. Pour s'en convaincre, on n'a qu'à penser à la solidarité ressentie parmi les adolescents, au respect de l'autorité inculquée par la famille ou aux règles de protection de l'environnement véhiculées à l'intérieur du mouvement 4-H.

Pour l'individu, il est certain que l'information à laquelle il est exposé modèle ses valeurs et conditionne sa perception de la réalité surtout si elle provient d'une source qu'il juge crédible. Katz et Lazarsfeld (1964) ont bien démontré que l'individu est perméable, sensible et suggestible à la communication de son groupe de référence. D'autres chercheurs (Festinger, 1950; Charters et Newcomb, 1958) ont d'ailleurs observé que le comportement de l'individu est congruent avec l'idéologie de son groupe de référence.

2.3 Le processus d'identification

A ce stade, il importe de préciser comment un individu impliqué activement dans un groupe en arrive à développer des valeurs et à adopter certaines conduites.

Selon Kelman (1958, 1960), les valeurs et les attitudes sont acquises sous certaines conditions d'influence et sont basées sur différentes motivations. Cet auteur met au compte de "l'identification" certains phénomènes d'influence sociale qui sont liés à l'existence d'une relation affective entre un individu et son

groupe de référence. La recherche d'une identité sociale traduit les besoins d'affiliation et d'approbation de l'individu. D'une part, il désire établir, maintenir ou restaurer une relation de sympathie et d'amitié avec d'autres personnes. D'autre part, il demande pour être satisfait qu'autrui accepte ses conduites comme valables et honorables. L'influence exercée par un groupe de référence sur un individu dépend donc de sa capacité à éveiller des besoins chez l'individu et repose sur l'intensité de ces besoins. Ce rapport de dépendance est entretenu à l'intérieur du groupe.

En effet, il arrive qu'au sein de nombreux groupes, l'on enjoigne implicitement les membres à observer certains standards de conduite. C'est ainsi que le membre réalise qu'il doit remplir un rôle, s'il veut répondre aux attentes des autres individus formant le groupe. Une telle relation est mutuellement satisfaisante tant pour le groupe que pour le membre.

Dans son modèle théorique (voir tableau 2.1), Kelman précise les conditions qui permettent la formation des valeurs et des attitudes chez l'individu membre d'un groupe. Selon lui, un comportement adopté sous un mode d'identification survient à toutes les fois que la relation avec l'agent d'influence revêt un caractère

particulièrement évocateur pour l'individu. Pour nombre de chercheurs (Kelman, 1958; Kelley, 1955; Charters et Newcomb, 1958; Festinger, 1950), l'apparition du "comportement induit" dépend du degré auquel, dans certaines circonstances, l'identification à un groupe culmine chez une personne (salience of membership) l'invitant ainsi à se souvenir et à témoigner de ses allégeances. En ce sens, Kelman soutient que le "comportement induit" relève des pressions du groupe qui commandent un rôle plutôt stéréotypé.

TABLEAU 2.1

PROCESSUS D'IDENTIFICATION

SOURCE: Herbert Kelman

1. Importance de l'induction	Rapport avec l'ancrage social du comportement
2. Puissance de l'agent qui influence	Magnétisme
3. Manière d'influencer	Délimitation d'un rôle
4. Critère d'apparition du comportement induit	Rappel d'une relation satisfaisante entre l'individu et l'agent d'influence
5. Critère d'extinction du comportement induit	Changement dans la perception des conditions qui font qu'une relation est satisfaisante
6. Type de comportement induit	Prévisions d'un rôle à jouer dans une situation spécifique

Kelman fait l'hypothèse qu'en sachant comment un comportement est suscité, on peut alors prédire dans quelles circonstances ce comportement va survenir. Afin de vérifier empiriquement la justesse de son modèle, il a dû opérationnaliser ses concepts théoriques en reproduisant expérimentalement les conditions d'influence avancées dans le processus d'identification. La situation expérimentale consiste à présenter devant des étudiants universitaires une communication destinée à mettre en évidence la relation avec leur groupe de référence. Les étudiants sont informés du lancement d'un programme pédagogique axé sur la sensibilisation aux sciences politiques. On leur explique que ce projet a reçu l'assentiment total du milieu étudiant mais qu'il fut fortement dénoncé par les autorités scolaires et certains mouvements d'extrême droite comme une manoeuvre pour s'assurer du contrôle des politiques éducatives. Ainsi, le groupe de référence positif est associé avec l'adoption du message, tandis que les groupes de référence négatifs y sont opposés. En accord avec le processus d'identification, l'expérimentateur cherche à convaincre et à persuader les sujets de se rallier à l'opinion du milieu étudiant; il tente d'insuffler une obligation morale.

Immédiatement après la communication, on demande à la moitié des sujets de compléter un questionnaire mesurant leurs réactions face au message (conditions de rappel). Quant aux sujets de l'autre moitié, ils répondent aux mêmes questions mais dans des conditions fort différentes. D'abord un questionnaire leur est expédié par la poste; il leur est administré beaucoup plus tard (plusieurs semaines). On a pris soin de taire la source de ce questionnaire et d'intercaler entre les questions cruciales d'autres items afin de dissocier autant que possible le questionnaire de la communication. Un effort particulier est déployé afin d'atténuer la portée de la communication, de dissiper son impact et de brouiller la mémoire des sujets (conditions de non-rappel). Les résultats démontrent que les sujets placés sous des conditions de rappel expriment davantage leur accord au message et se plient aux pressions sociales du groupe de référence.

On peut en conclure qu'en situation d'identification, le membre d'un groupe développe un comportement normalisé parce que son identité est liée à une telle relation avec le groupe. Un tel comportement n'est ni plus ni moins qu'une réponse instrumentale, un moyen d'obtenir un résultat valorisé et anticipé (French et Raven, 1958).

3. CONFORMITE ET FONCTIONNEMENT GROUPAL

3.1 Le concept de cohésion

Dès que l'action d'un groupe est suffisamment orchestrée pour assurer un esprit de corps parmi les membres, il faut introduire la notion de cohésion. Ce concept s'avère très utile pour apprécier la maturité d'un groupe et évaluer sa capacité d'influencer.

Festinger (1950) définit la cohésion comme le "résultat des forces d'attraction exercées par le groupe à l'endroit de ses membres pour les maintenir en son sein et résister aux forces de désintégration". Selon Sherif (1968), le concept de cohésion évoque d'abord cette action du groupe visant à créer l'unité et la solidarité parmi les membres. Plusieurs auteurs (Festinger, 1950; Cartwright et Zander, 1968; Kelley et Thibaut, 1959) ont remarqué que plus la cohésion d'un groupe est forte, plus les points de vue des membres tendent vers l'homogénéité. Si bien que les membres de groupes cohésifs se ressemblent passablement au plan des valeurs, des attitudes et des comportements. Ainsi la cohésion réfère à la faculté pour le groupe de transmettre les normes et d'uniformiser les conduites.

3.2 L'attraction du groupe

Plusieurs recherches ont montré qu'un membre se conforme aux normes du groupe en vue de rehausser son statut et de mériter l'approbation de ce groupe. L'importance accordée au groupe tient ici à la difficulté d'être admis et à la valorisation obtenue devant les autres (Stouffer et al. 1949; Homans, 1950, Sherif, 1951; Aronson et Mills, 1959). Une analyse plus exhaustive du concept de cohésion à travers la littérature de la dynamique des groupes (Cartwright et Zander, 1968) fait ressortir les diverses forces d'attraction qui suscitent l'adhésion au groupe et lui assurent ce pouvoir d'influencer.

1. L'attraction du groupe relève de certains besoins qui exigent la présence d'autrui comme les besoins d'affiliation, de dépendance, de sécurité, de pouvoir, de reconnaissance.
2. L'attraction du groupe s'appuie aussi sur les particularités de la vie groupale comme:
 - a) l'opportunité pour une personne d'établir des sympathies électives envers certains membres;

- b) le partage des tâches, la complémentarité des rôles qui rendent chacun responsable de l'accomplissement des objectifs et qui accentuent le sentiment de contribuer à l'action collective.

En somme, la cohésion procède de la motivation de chacun relativement aux autres membres du groupe, aux activités et réussites du groupe ou encore aux moyens qu'il offre de parvenir à des fins personnelles. Elle résulte de la valence, c'est-à-dire l'attrait qu'incarne le groupe pour chacun des membres. Et plus l'attraction exercée par le groupe sur ses membres est forte, plus l'ascendant du groupe sera puissant.

Dans un classique du genre, Kelley et Volkhart (1952) ont démontré que l'attachement des membres envers le groupe (cause, activités, membres, etc...) détermine le niveau de conformité à la doctrine de ce groupe et consolide son autorité.

"motivational attachment to the group and high valuation of his membership are important factors in the development of identification with the group and internalization of its norms". (p. 456)

La portée de ces conclusions mérite d'être soulignée dans la mesure où les chercheurs ont réussi à créer des conditions expérimentales propices à l'étude du phénomène de conformité et à sa vérification empirique.

Après avoir examiné comment et sous quelles conditions l'individu ressent l'attraction de son groupe de référence et attribue une valence à son membership, il serait intéressant d'analyser comment le groupe parvient à étendre son rayonnement sur les membres et à devenir cohésif.

3.3 Le phénomène de normalisation

Pour Lewin (1948) et Festinger (1950), c'est également parce qu'ils dépendent mutuellement les uns des autres pour la satisfaction de leurs besoins et la réalisation de leurs buts que les individus se maintiennent dans des groupes. Kelley et Thibaut (1959) soutiennent, pour leur part, que la cohésion est le résultat conditionné par l'interdépendance parmi les membres montrant ainsi que chaque membre possède un pouvoir de renforcement sur les autres,

lui permettant de récompenser ou de sévir. Dans leur traité de psychologie sociale, Krech et Crutchfield (1962) affirment que l'action normative du groupe s'appuie alors sur la vigilance exercée par les membres (policing power).

La cohésion règne dans la mesure où les membres sont conscients de leur identité commune et partagent le sentiment du "nous". De fait, tous les théoriciens de l'école dynamiste ont souligné avec emphase la nécessité de définir le groupe comme une entité dynamique basée sur l'interdépendance entre les membres et non pas comme un agrégat ou une collection de personnes. Cette vision du fonctionnement groupal est reprise par Krech et Crutchfield (1962) qui conçoivent la vie de groupe sous l'angle d'un véritable milieu d'influence:

"Un groupe psychologique consiste en un ensemble de deux ou de plusieurs personnes répondant aux conditions suivantes: (1) les relations entre les membres sont interdépendantes, le comportement de chaque membre influençant le comportement des autres membres; (2) les membres partagent une idéologie commune, un ensemble de croyances et de normes qui régissent leur conduite". (p. 383)

Pour certains chercheurs en psychologie sociale (St-Arnaud, 1979; Anzieu et Martin, 1971; Newcomb, 1958), le groupe

comporte bien deux particularités essentielles. D'une part, les membres du groupe diffusent un programme d'action qui comporte un système de représentation (normes, croyances, objectifs, etc...) qui leur est propre. S'articulent, d'autre part, des rapports et des liens de dépendance ou d'influence entre les membres (processus de répartition du pouvoir, de différenciation des rôles) afin d'agir de façon unifiée et solidaire face à l'environnement.

Ainsi, le processus de normalisation qui s'opère à l'intérieur des groupes d'appartenance explique l'adoption d'une série de normes en tant que régulateurs de modèles de conduites et de comportements, par l'action des membres les uns sur les autres. Ce phénomène de vie collective rend compte d'une véritable sous-culture où les valeurs et les conduites endossées par les membres sont renforcées par l'emprise réciproque exercée entre les membres.

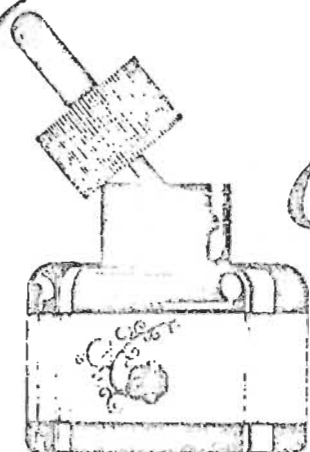
Selon Kelley (1952), la fonction normative des groupes de référence concerne tout groupe qui se charge d'établir, d'appliquer et de prescrire des normes à ses membres et de les maintenir en vigueur en sanctionnant leur comportement soit par une bénédiction non-équivoque ou par un tollé de réprobations et de condamnations. En démontrant sa fidélité aux directives du groupe,

l'individu s'assure de mériter son support et son réconfort. Mais, au contraire, en défiant ouvertement le groupe sur des questions majeures, en contestant son autorité, en dérogeant à son enseignement et en transgressant ses normes, il s'attire les foudres du groupe et risque d'y être proscrit.

"Un groupe fonctionne comme un groupe de référence normatif vis-à-vis d'une personne dans la mesure où le groupe l'évalue sur la base de sa conformité avec certains standards de comportement et dans la mesure où l'octroi de récompenses ou de punitions est conditionné par ces évaluations". (p. 412)

En ce sens, le discours du mouvement Scout (voir page 27) traduit de façon percutante l'indignation et le mépris soulevés par les conduites déviationnistes.

Il met en relief les virulentes critiques, les longues diatribes par lesquelles on fustige le laxisme, condamne l'attrait frelaté de la société de consommation et déplore l'érosion des sacro-saintes valeurs scout.



Ce que Je pense...

Un camp d'été «bâtard»

Après avoir pris connaissance des programmes de camp et après en avoir visité quelques-uns, je me pose de sérieuses questions sur l'utilité des camps d'été. En effet, on a fait de ce temps fort du scoutisme qui se voulait un riche projet éducatif, une période de laisser-aller, de répétition, de facilité, de perte de temps.

En effet, le camp d'été qui est l'occasion idéale de vivre à plein des moyens du scoutisme: le jeu, l'équipe et la nature, est devenu simplement une superposition de journées, sans défi, sans dépassement, sans vie dans la nature. On a écarté de nos programmes de camp les dimensions éducatives.

- L'équipe d'animation qui normalement devrait témoigner de valeurs d'engagement, de service, de dépassement, au lieu de vivre à part des jeunes avec bien du luxe et du confort.
- On déménage la ville à la campagne. Que de matériel inutile nuit à l'éducation par la nature (bientôt on apportera au camp du gazon synthétique). Au lieu de vivre avec le soleil et de vivre au rythme de la nature (c'est-à-dire, de se lever avec le soleil et de se coucher un peu après lui), on se lève vers 9 h 00 le matin et on s'éclaire jusqu'à tard dans la soirée au Coleman ou même grâce à l'hydro... Sur certains camps, on n'utilise même plus la hache pour couper le bois mort mais la scié-mécanique... Au lieu d'apporter le minimum de bagages, les jeunes ont 5-6 paires de jeans, des canettes de liqueur, des radio transistors... Vive le dépaysement...
- On a tellement un programme chargé: partie de ballon-pied, ball'lon prisonnier, balle-molle, dick-tennis, ballon-scout et bain, c'est le moment de repos pour le maître! que l'on oublie de vivre dans la nature, de la regarder, de l'écouter de l'admirer, de se laisser envahir par elle... On oublie de faire des grands jeux, des activités de sciences naturelles, des excursions à la boussole, de coucher à la belle étoile, des journées de survie, de l'astronomie...
- Sous prétexte qu'il ne faut pas en demander trop aux jeunes on élimine du camp tous les éléments qui peuvent être occasion de partage, de dépassement, de solidarité, débrouillardise: on apporte 26 canettes de «Raid» contre les moustiques, on apporte 5,6 poêles Coleman au cas où le bois serait trop mouillé, on amène 5,6 cuistots pour ne pas que les jeunes aient à faire la vaisselle, on campe près d'un chalet au cas où il vente ou pleuve...
- On dit que le camp d'été est un temps éducatif fort: pourtant on ne retrouve aucun moment de révision des activités, des moments de prise de conscience de vie vécue, de ses attitudes, de ses découvertes... On élimine du programme toute levée des couleurs ou rassemblement officiel où pourrait réfléchir sur la création, la vie, sur Jésus-Christ à partir de chansons, pensées, silence, mot-thème...
- Il n'y a plus dans nos camps aucune tradition scout ou guide... Souvent, on copie exactement le programme de camp de l'année précédente ou celui d'une autre unité... On oublie d'engager les jeunes dans leur camp en les faisant participer à la préparation. Souvent même pour ne pas avoir trop de troubles, on campe simplement une fin de semaine au lieu de vivre dans la nature 5,6, 10, 14 jours selon l'âge des jeunes...
- Animateurs, animatrices, aumôniers, chefs de groupe, parents, il est temps de réagir. Il est urgent de se questionner, de dialoguer ensemble afin de refaire de nos camps d'été des temps forts éducatifs où les jeunes peuvent progresser, aller plus loin et continuer à travers leur vie scout et guide à découvrir «cette vie» qu'est venu nous apporter Jésus-Christ.

Préparons-nous pour le camp
 Jacques Letarte
 commissaire de district, Québec
 tiré de «Le Lien», no 37 mars 1978.

Comme on a pu le constater, la cohésion serait autant le fait d'une force motivationnelle provenant de l'attrait pour le groupe, les membres, la tâche, etc... que d'une pression sociale liée à un pouvoir de persuasion. Selon Maisonneuve (1973), il y a les facteurs "intrinsèques" ou "socio-affectifs" qui confèrent au groupe ce que les chercheurs léwinienens nomment sa "valence" et qui englobent tous les sentiments, émotions, motivations et besoins ressentis par l'individu. Puis il y a les facteurs "extrinsèques" relatifs aux contrôles sociaux, aux restrictions, aux contraintes. Montmollin (1977) remarque pour sa part que les pressions vers l'uniformité typiques de l'action d'un groupe cohésif reposent à la fois sur une "force propre de l'individu" et sur une "force socialement induite":

"Il s'agit sûrement d'une impulsion motivante individuelle, puisqu'on a pu montrer expérimentalement que se conforment à l'avis du groupe ceux pour lesquels le groupe a le plus d'importance, ou encore ceux qui attendent une amélioration de leur statut. Mais il s'agit tout autant d'une force socialement induite dans la mesure où la non-homogénéité des points de vue menace l'unité et l'existence du groupe... Dans un groupe cohésif, tout désaccord va engendrer des efforts de persuasion de la part de la majorité pour rallier le déviant". (p. 187)

4. UN CONTEXTE D'INTERACTION ET D'INFLUENCE

Nous avons présenté les thèmes de l'influence sociale et du fonctionnement groupal pour expliquer la relation entre un individu et son groupe de référence (le bénévole et l'organisation récréative). A la lumière de ce cadre théorique, il semblerait que le "comportement induit" (ou l'influence du groupe sur le membre) dépende des motivations et des perceptions des membres par rapport au groupe et qu'il procède d'un sens du devoir et d'un sentiment d'appartenance partagés, entretenus et renforcés à l'intérieur du groupe.

En somme, la faculté pour un groupe cohésif d'influencer les conduites de l'individu (et les valeurs sous-jacentes) repose sur "l'attraction" représentée par le groupe, les membres, la tâche, etc... et elle passe par un "phénomène de normalisation" marqué par des pressions exercées au sein du groupe. En conséquence, on pourrait prévoir des différences entre les bénévoles selon qu'ils aient ou non intériorisé les normes et les comportements typiques au groupe.

5. BUTS ET HYPOTHESES

Plusieurs recherches ont démontré que les bénévoles se distinguent des non-bénévoles au plan de certaines caractéristiques personnelles. Précisons toutefois que les données obtenues ne concernent que des populations américaines et que les instruments de mesure utilisés sont pour le moins disparates. Ces observations nous incitent à reprendre l'expérience en choisissant cette fois des bénévoles scouts du Québec et un instrument de mesure qui nous apparaît plus approprié, le Q.V.L. (Questionnaire de Valeurs de Loisir).

En effet, ce questionnaire mesure la composante motivationnelle des valeurs et les catégories d'analyse qu'il renferme se sont avérées valides à maintes reprises (Ouellet et Perron, 1979). De plus, ces catégories correspondent à des dimensions déjà dégagées dans les études sur les bénévoles. Ce qui nous amène à formuler l'hypothèse suivante:

PREMIERE HYPOTHESE (H_1): Les bénévoles membres d'une organisation récréative (scoutisme) valorisent davantage que les non-bénévoles les dimensions du loisir suivantes: REALISATION, PARTICIPATION SOCIALE, CLIMAT et STATUT.

Nous avons également comme objectif d'analyser les différences entre les bénévoles eux-mêmes. A ce point de vue, en s'appuyant sur les théories de l'influence du groupe, nous tenterons d'étudier les différences entre les bénévoles à partir d'indices reliés à l'appartenance et à l'allégeance au groupe:

DEUXIEME HYPOTHESE (H₂): Les valeurs de REALISATION, PARTICIPATION SOCIALE, CLIMAT et STATUT des bénévoles membres d'une organisation récréative (scoutisme) varient directement selon leur niveau d'appartenance opérationnalisé ainsi:

H_{2.1}: leur degré d'attachement

H_{2.2}: leur niveau d'implication

H_{2.3}: leur état d'enracinement.

III- METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

La plupart des études qui ont traité de la question des bénévoles montrent que ces derniers détiennent des caractéristiques personnelles particulières par rapport à l'ensemble de la population. Aussi, en conformité avec certaines théories de l'influence sociale, l'objectif de cette recherche est d'étudier empiriquement la relation qui existe entre l'appartenance à un mouvement bénévole de loisir (en l'occurrence le mouvement scout en Mauricie) et les valeurs suivantes: Réalisation, Participation sociale, Climat et Statut.

Pour ce faire, nous avons retenu deux schémas. D'une part, il s'agira de mesurer les différences entre bénévoles et non-bénévoles (H_1). D'autre part afin de vérifier plus en profondeur l'effet du groupe, nous comparerons les bénévoles entre eux selon certains niveaux d'appartenance (H_2).

Pour les fins de cette recherche, les sujets dits "bénévoles" sont des animateurs(trices) qui oeuvrent à l'intérieur du mouvement scout, district Mauricie. Soulignons que ce mouvement d'éducation

s'appuie sur la participation active et bénévole des adultes dans la formation de l'enfant. A l'inverse, le statut de non-bénévole s'applique aux individus dont l'implication à l'intérieur des organisations de loisir est nulle ou négligeable.

1. DEVIS EXPERIMENTAUX

1.1 Etude comparative entre les bénévoles et les non-bénévoles

Pour des fins de comparaison évidentes, notre étude sur les valeurs doit être effectuée auprès d'un groupe de bénévoles et d'un groupe de non-bénévoles. Puisque la composition des deux types de groupe a été déterminée à l'avance et que par conséquent l'application des conditions expérimentales est survenue naturellement, le contrôle de l'effet de la variable devra se faire par la méthode "ex post facto" (voir tableau 3.1). Nous pouvons ainsi comparer suivant un schéma rétrospectif les valeurs (Y^1) d'un groupe expérimental qui a vraisemblablement été soumis à l'influence ((X)) d'une organisation bénévole avec celles (Y^2) d'un groupe témoin qui n'a pas subi cette influence.

Mais sans les garanties de contrôle expérimental que procure la répartition aléatoire des sujets, la portée de conclusions risque d'être plutôt limitée sachant que des facteurs externes pourraient interférer dans le schéma expérimental comme autant d'explications alternatives de la relation observée (Kerlinger, 1979; Ary, 1979). C'est pourquoi il nous paraît essentiel d'exercer un certain contrôle sur l'action des variables extérieures afin d'enrayer la contamination expérimentale. Dans cette perspective, nous avons choisi de calibrer les deux groupes (matched-pair method) en considérant simultanément le sexe, l'âge, la scolarité et l'occupation. Cette technique consiste à jumeler chaque sujet "bénévole" avec sa contrepartie comme sujet "non-bénévole" du moment qu'ils partagent des caractéristiques socio-démographiques communes. Du point de vue de ces variables, les groupes sont donc rendus équivalents.

Enfin, vu la structure interne des deux populations, nous devons examiner si les différences observées sont particulières à certains sous-groupes ou si elles transcendent tous les niveaux situationnels (sexe, âge, scolarité, occupation).

TABLEAU 3.1

Diagramme représentant le design "Ex post facto"

GROUPE	VARIABLE INDEPENDANTE	VARIABLE DEPENDANTE
Expérimental	(X)	y^1
Témoin	----	y^2

La parenthèse indique que la variable indépendante ne peut être manipulée.

1.2 Etude des bénévoles selon le niveau d'appartenance

Pour ce deuxième volet de la recherche, nous allons vérifier auprès de la population de bénévoles si les valeurs varient en fonction de trois facteurs, soient "l'enracinement" dans le mouvement (évalué en années d'expérience), le "niveau d'implication ou de participation" dans les activités du mouvement (calculé en heures/semaine) et enfin le "degré d'attachement" au groupe (mesure subjective d'identification). Ces indicateurs témoignent du degré

d'allégeance et d'identification envers leur groupe d'appartenance. Ils servent à mesurer l'effet de l'appartenance sur les valeurs.

Comme ces trois indicateurs sont autant de modalités pour mesurer l'appartenance à un groupe, nous procéderons à trois analyses distinctes afin d'étudier séparément leur effet sur les valeurs des bénévoles. Compte tenu de l'absence de contrôle expérimental, les résultats obtenus devront être examinés en tenant compte des différences d'ordre socio-démographiques (voir test du chi carré). De plus, dans la mesure où certaines variables extérieures risquent d'entacher le rapport existant entre chacun des trois indices d'appartenance et les diverses valeurs, nous allons contrôler l'effet de ces facteurs en les intégrant dans les trois analyses soit comme covariables (âge, scolarité) ou comme variable indépendante additionnelle (occupation). Considérant le petit nombre de sujets féminins, nous ferons abstraction du facteur "sexe".

2. INSTRUMENTATION

2.1 Mesure des variables indépendantes

Cette recherche a nécessité l'utilisation de deux questionnaires. Ces instruments de mesure ont été administrés selon

un ordre chronologique. Le premier questionnaire sert à recueillir les données factuelles comme l'âge, le sexe, la scolarité et l'occupation. Il contient, en outre, uniquement à l'intention des sujets bénévoles, des questions pour mesurer l'appartenance au groupe. Ces questions élaborées spécifiquement pour cette recherche apparaissent en annexe 1. L'appartenance au groupe est ainsi définie au moyen de trois paramètres.

La notion "d'enracinement" réfère au nombre d'années consacrées à l'exercice d'une fonction de bénévole dans le mouvement scout. Le "niveau d'implication" est un indice qui nous permet d'évaluer et de quantifier la participation du bénévole aux activités de son mouvement en termes d'heures par semaine.

Une échelle d'attitude fut mise au point afin de mesurer le "degré d'attachement" du bénévole envers son mouvement. Le questionnaire a été construit suivant le principe des échelles additives (type Likert). Il regroupe six questions dont les réponses sont graduées de 1 à 4.

Afin d'évaluer l'équivalence des six items de ce questionnaire, nous avons calculé le rapport entre les réponses à chacun des items et le score global du test (corrélation item-test). L'homogénéité de l'échelle (médiane = .45) varie entre .24 et .54, ce qui s'avère satisfaisant. De plus, nous avons procédé à l'analyse de la consistance interne du test (coefficient alpha). Le coefficient de .68 qui est obtenu nous indique que l'échelle mesure l'attachement au groupe de façon consistante et fidèle.

2.2 Mesure de la variable dépendante

Le second questionnaire permet de mesurer l'importance que l'on attribue à certaines dimensions du loisir suivant un continuum de cotation en six points (1 = aucune importance, 6 = très grande importance). Il s'agit d'une version modifiée du questionnaire de valeurs de loisir (Q.V.L.) élaboré par Ouellet et Perron (1974). Le temps requis pour y répondre est d'environ 10 minutes. Ce questionnaire renferme 50 énoncés (annexe 1) qui se distribuent à travers 6 échelles. Ces échelles se définissent comme suit:

<u>STATUT (STAT) :</u>	Comprend des énoncés relatifs au statut, au pouvoir, à l'influence, au prestige, à la reconnaissance sociale, à la promotion, aux privilèges et aux récompenses rattachés à la pratique du loisir.
<u>REALISATION (REAL) :</u>	Regroupe les aspects suivants: développement de soi, épanouissement personnel, acquisition et utilisation de connaissances, développement du potentiel, conscience et maîtrise de soi.
<u>CLIMAT (CLIM) :</u>	Porte sur le contexte physique et social du loisir (atmosphère plaisante, ambiance agréable, support interpersonnel).
<u>RISQUE (RISQ) :</u>	Comporte des énoncés reliés au risque, au défi, à la compétition, à la maîtrise de situations et de tâches inconnues, dangereuses, risquées ou violentes.
<u>LIBERTE (LIB) :</u>	Touche aux aspects suivants du loisir: liberté de choix d'un style de loisir, indépendance, autonomie et spontanéité.
<u>PARTICIPATION SOCIALE (PART) :</u>	Se réclame du sens civique, de l'esprit communautaire qui anime l'individu en situation de loisir. Concerne l'implication et l'altruisme.

2.3 Qualités métrologiques du Q.V.L.

Jusqu'à maintenant, les qualités métrologiques du Q.V.L. ont été éprouvées avec succès auprès de nombreux échantillons d'étudiants (Ouellet et Perron, 1979). Dans sa version modifiée, il a été administré à un échantillon représentatif de la population du Trois-Rivières métropolitain. L'analyse de l'homogénéité des items indique que 48 de ceux-ci ont une corrélation de .50 et plus avec le total de l'échelle à laquelle ils sont respectivement assignés. Les médianes des corrélations entre les items et leur échelle (voir tableau 3.2) varient entre .40 et .63.

L'analyse portant sur la consistance interne des échelles a révélé que les six échelles sont suffisamment fidèles, les coefficients Alpha variant entre .66 et .92, ce qui se compare avantageusement aux autres inventaires de même type.

TABLEAU 3.2

Questionnaire des valeurs de loisir (Q.V.L., version modifiée):
données psychométriques de base prélevées auprès d'un échantillon représentatif (N = 390) de la population adulte du
Trois-Rivières métropolitain.

ECHELLE	STAT	REAL	CLIM	RISQ	LIB	PART
n énoncés*	7	15	8	9	6	13
Homogénéité (médianes)	.60	.63	.59	.59	.40	.60
Consistance interne (Alpha)	.84	.92	.85	.86	.66	.90
<u>INTERCORRELATIONS</u>						
STAT	---	.56	.50	.59	.43	.59
REAL		---	.73	.74	.41	.78
CLIM			---	.50	.40	.80
RISQ				---	.35	.57
LIB					---	.34
PART						---

* A noter que huit énoncés appartiennent à deux échelles.

3. PROCEDURES D'EXPERIMENTATION

3.1 Echantillon des sujets "bénévoles"

Pour effectuer la cueillette des données, la population visée (en l'occurrence tous les animateurs scouts du district Mauricie) est approchée de manière indirecte. Un certain nombre de questionnaires (entre trois et cinq) est expédié par la poste à l'animateur-responsable de chaque unité locale (1). En plus d'y répondre, ce dernier est chargé de diffuser les autres exemplaires du questionnaire auprès des autres animateurs (assistants) et de provoquer l'effet d'entraînement en leur demandant d'y répondre. Nous avons ainsi misé sur la collaboration et la persuasion des animateurs-responsables pendant le déroulement de cette opération.

A chaque questionnaire est jointe une lettre de présentation (voir annexe 2) décrivant l'objectif général de la recherche et comportant les assurances usuelles de confidentialité de même qu'une lettre d'accréditation officielle (voir annexe 2) par laquelle le secrétaire-général du mouvement scout du district recommande aux animateurs à participer à cette recherche. Enfin, une enveloppe-retour

(1) En général, on dénombre une troupe scout et/ou une meute de louveteaux dans la plupart des paroisses du diocèse de la Mauricie.

affranchie accompagne chaque questionnaire. Cinq jours plus tard, une carte-rappel est envoyée aux sujets, en utilisant encore le relais des animateurs-responsables. Sur un nombre de 181 sujets sollicités, un total de 85 personnes soit 47% ont consenti à compléter et à retourner le questionnaire. Bien qu'acceptable, ce taux de réponses se situe en-dessous de nos prévisions.

3.2 La sélection des sujets "non-bénévoles"

Le choix des sujets "non-bénévoles" s'est effectué à partir des données d'une recherche récente (Pronovost et Ouellet, 1979) portant sur les dimensions psychologiques associées au loisir incluant les valeurs et les pratiques de loisir. Les sujets de cette recherche sont un échantillon représentatif des résidents adultes (plus de 18 ans) de la région de Trois-Rivières. En effet, un échantillonnage systématique basé sur la probabilité et réalisé à partir des listes électorales du Québec (octobre 1979) a été pratiqué à la grandeur du Trois-Rivières métropolitain (agglomération des villes de Trois-Rivières, du Cap de la Madeleine et de Trois-Rivières Ouest). On a enregistré un taux de réponses de 66% (N = 390).

Afin de déterminer lesquels de ces sujets peuvent être considérés comme "non-bénévoles", nous nous sommes basés sur les réponses données aux trois énoncés de l'échelle "bénévolat" dans le questionnaire mesurant les pratiques de loisir. Nous n'avons retenu que ceux qui ont indiqué n'avoir "jamais" et/ou "rarement" participé au cours de la dernière année aux activités suivantes:

- Travailler bénévolement dans des organisations de loisir ou de bienfaisance;
- Etre membre d'associations, de groupes d'animation et de clubs sociaux;
- S'impliquer activement dans des organisations bénévoles.

A partir de ce critère, 289 sujets sont retenus en vue du pairage avec les bénévoles. Au total, on a pu prélever 73 sujets non-bénévoles présentant des caractéristiques similaires (âge, scolarité, sexe, occupation) à celles d'autant de sujets bénévoles.

Nous avons ainsi exercé un contrôle quasi parfait sur ces quatres variables extérieures maintenues constantes pour chacun des 73 couples de sujets.

TABLEAU 3.3

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES
146 SUJETS SELON LE GROUPE
COMPARAISON DE MOYENNES

VARIABLES	G R O U P E	
	NON-BENEVOLES (N = 73) <u>MOYENNE</u>	BENEVOLES (N = 73) <u>MOYENNE</u>
âge	25.71 écart-type: 8.69	25.44 écart-type: 9.37
scolarité	13.86 écart-type: 2.39	13.90 écart-type: 2.55

4. CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON TOTAL DE BENEVOLES

Les premières compilations nous permettent de préciser les caractéristiques des sujets bénévoles. Le tableau 3.4 présente les distributions obtenues selon diverses variables. On constate que les 4/5 des sujets bénévoles sont de sexe masculin, ce qui est normal puisque notre recherche exclut les bénévoles du mouvement guide. Il faut signaler également le niveau de scolarité passablement élevé (13.85) de cet échantillon.

En plus de ces informations générales, le profil des répondants bénévoles a été analysé plus en profondeur. Afin d'obtenir une description plus complète de cette population, les variables ont été analysées deux à deux en utilisant le test du chi carré. Nous pouvons ainsi examiner la distribution de ces variables les unes par rapport aux autres. Au total, on a pu relever pas moins de sept relations significatives au plan statistique.

On constate d'abord que l'âge des sujets bénévoles est plus prononcé chez les travailleurs que chez les étudiants ($\chi^2 = 29.20$, $p = .0000$). De même, le niveau de scolarité des bénévoles augmente avec l'âge ($\chi^2 = 29.85$, $p = .0000$).

Signalons enfin que le niveau de scolarité est significativement plus élevé chez les hommes que chez les femmes ($\chi^2 = 15.96$, $p = .0003$). L'expérience dans le mouvement scout varie directement en fonction de l'âge ($\chi^2 = 27.15$, $p = .0000$) et de l'occupation ($\chi^2 = 14.53$, $p = .0007$). La participation active au scoutisme apparaît être fonction de la scolarité ($\chi^2 = 18.74$, $p = .0009$). L'attachement au groupe scout s'avère lié au degré de participation ($\chi^2 = 13.88$, $p = .0077$).

Ces informations pourront nous permettre de nuancer et de doser la signification des résultats. Pour de plus amples détails, le lecteur est invité à consulter l'annexe 3.

TABLEAU 3.4

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LES VARIABLES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES (N = 85)

VARIABLES	CATEGORIES	N	%	MOYENNE	ECART-TYPE
SEXE	masculin	67	79	--	--
	féminin	18	21		
OCCUPATION	travailleurs	46	54	--	--
	étudiants	39	46		
SCOLARITE	secondaire	28	33	13.85	2.4
	collégial	25	29		
	universitaire	32	38		
AGE	15 - 19 ans	32	38	24.4	9.06
	20 - 25 ans	29	34		
	26 - 58 ans	24	28		
ATTACHEMENT	faible	25	29	--	--
	moyen	24	28		
	élevé	36	43		
PARTICIPATION	2 - 5 heures/sem.	30	35	8.61	4.87
	6 - 9 heures/sem.	22	26		
	10 - 26 heures/sem.	33	39		
EXPERIENCE	1 - 2 ans	33	39	4.32	3.73
	3 - 5 ans	33	39		
	6 - 20 ans	19	22		

5. METHODE D'ANALYSE STATISTIQUE

5.1 Etude comparative entre bénévoles et non-bénévoles

L'analyse de variance simple est le traitement statistique qui est utilisé pour analyser les différences entre les bénévoles et les non-bénévoles aux quatre (4) échelles de valeurs. Cette première analyse donne une indication de l'influence de la variable "Groupe".

Dans une deuxième étape, nous utilisons le test de Wilcoxon (Wilcoxon matched-pairs signed-rank test) afin de vérifier l'étendue des différences entre bénévoles et non-bénévoles au niveau de certains sous-groupes ($n \leq 30$) (voir tableau 3.4). L'emploi de ce test non-paramétrique est rendu nécessaire si on ne peut assumer la distribution des sujets selon une courbe normale.

Au niveau des autres sous-groupes ($n > 30$) (voir tableau 3.4), on utilise l'analyse de variance simple (ONEWAY) pour évaluer les différences entre bénévoles et non-bénévoles.

5.2 Etude des bénévoles selon le niveau d'appartenance

Afin d'étudier adéquatement les différences de valeurs entre les 85 bénévoles selon leur "degré d'attachement", leur "niveau de participation" et leur "état d'enracinement", il convient d'employer l'analyse de covariance. En plus d'être une analyse de variance conventionnelle, l'analyse de covariance comporte une procédure de correction statistique permettant d'annuler la variance due à des variables non-manipulables expérimentalement comme l'âge et la scolarité (Kim et Kohout, 1975).

Dans le schéma d'analyse de variance, le facteur "occupation" a été retenu en tant que variable indépendante additionnelle afin de vérifier son influence par rapport à chacun des trois indicateurs d'appartenance au groupe.

IV. - A N A L Y S E E T R E S U L T A T S

L'objet de cette recherche est d'étudier les différences de valeurs en considérant:

- a) le membership des sujets (H_1);
- b) l'appartenance des sujets bénévoles (H_2).

La présentation des résultats tiendra compte de ces deux niveaux d'analyse.

1. DESCRIPTION DES RESULTATS

1.1 Différences entre bénévoles et non-bénévoles

Tel que prévu, il existe des différences significatives très marquées ($p < .001$) entre les bénévoles et les non-bénévoles aux échelles REALISATION et PARTICIPATION SOCIALE (voir tableaux 4.1 et 4.2). L'effet du membership au mouvement scout est d'autant plus net qu'il est généralisé (à une exception près)¹, au niveau des divers sous-groupes. L'examen du tableau 4.3 montre d'ailleurs les différences significatives entre bénévoles et non-bénévoles au niveau de chacune des variables contrôlées (sexe, occupation, scolarité et âge).

(1) L'absence de différences entre les bénévoles et les non-bénévoles du "collégial" à l'échelle REALISATION tiendrait du fait qu'on observe de façon générale un haut niveau de valorisation de cette dimension dans le milieu collégial (Ouellet, 1979).

TABLEAU 4.1

Comparaison des moyennes, aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée),
des 146 sujets divisés selon le statut de "bénévole" ou de "non-bénévole"
(GROUPE).

E C H E L L E	G R O U P E	
	NON-BENEVOLES (73)	BENEVOLES (73)
STATUT	28.14	28.26
REALISATION	40.32*	46.44*
CLIMAT	45.11	45.73
RISQUE	29.80	31.82
LIBERTE	33.15	31.11
PARTICIPATION SOCIALE	37.75*	47.65*

* $p < .001$

TABLEAU 4.2

Résultats des analyses de variance selon le groupe
 aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée).
 73 bénévoles - 73 non-bénévoles

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	p
STATUT	Groupe	1	.476	.004	.949
	Résiduel	144	114.857		
REALISATION	Groupe	1	1364.24	24.25	.001
	Résiduel	144	56.28		
CLIMAT	Groupe	1	14.42	.198	.657
	Résiduel	144	72.99		
RISQUE	Groupe	1	147.61	2.11	.149
	Résiduel	144	69.97		
LIBERTE	Groupe	1	150.70	1.81	.181
	Résiduel	144	83.36		
PARTICIPATION SOCIALE	Groupe	1	3576.53	58.56	.001
	Résiduel	144	61.07		

TABLEAU 4.3

Comparaison entre les bénévoles et les non-bénévoles répartis en sous-groupes selon les variables sexe, occupation, scolarité et âge

VARIABLE	S E X E				O C C U P A T I O N				S C O L A R I T E						A G E					
<div>sous- groupes</div> <div>échelles</div>	bénévoles Masculins (55)	non-bénév. Masculins (55)	bénévoles féminins (18)	non-bénév. féminins (18)	Bénévoles travail. (39)	non-bénév. travail. (39)	bénévoles étudiants (34)	non-bénév. étudiants (34)	bénévoles second. (27)	non-bénév. second. (27)	bénévoles collég. (18)	non-bénév. collég. (18)	bénévoles univers. (28)	non-bénév. univers. (28)	bénévoles 17-19ans (19)	non-bénév. 17-19 ans (19)	bénévoles 20-25 ans (29)	non-bénév. 20-25 ans (29)	bénévoles 26-58 ans (25)	non-bénév. 26-58 ans (25)
STATUT	F = .246 p = .621	Z = -.639 p = .523	F = .024 p = .876	F = .008 p = .927	Z = -.559 p = .576	Z = -.207 p = .836	Z = -1.51 p = .131	Z = -1.30 p = .191	Z = -.314 p = .754	Z = -.876 p = .380										
REALISATION	F = 19.19 p = .001 ***	Z = -1.91 p = .055 *	F = 14.69 p = .001 ***	F = 13.35 p = .001 ***	Z = -3.81 p = .000 ***	Z = -1.56 p = .118	Z = -2.15 p = .032 *	Z = -2.72 p = .006 **	Z = -2.60 p = .009 **	Z = -2.58 p = .009 **										
CLIMAT	F = .205 p = .651	Z = -.227 p = .820	F = .381 p = .539	F = .024 p = .877	Z = -1.44 p = .150	Z = -.718 p = .472	Z = -.490 p = .624	Z = -.142 p = .887	Z = -.714 p = .475	Z = -.107 p = .914										
PARTICIPA- TION SOCIALE	F = 53.65 p = .001 ***	Z = -2.90 p = .003 **	F = 36.79 p = .001 ***	F = 27.06 p = .001 ***	Z = -4.47 p = .000 ***	Z = -2.74 p = .006 **	Z = -3.46 p = .001 ***	Z = -3.18 p = .001 ***	Z = -3.70 p = .000 ***	Z = -3.88 p = .000 ***										

F: Résultat de l'analyse de variance

Z: Résultat du test de Wilcoxon

Par ailleurs, contrairement à ce que l'on attendait, il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes aux échelles CLIMAT et STATUT.

Ces résultats viennent donc confirmer partiellement l'hypothèse portant sur les différences entre bénévoles et non-bénévoles.

1.2 Différences entre les bénévoles selon le niveau d'appartenance

L'attachement au groupe est la seule des trois variables indépendantes qui ait un effet significatif sur les valeurs des bénévoles encore que les résultats montrent que seules les valeurs de REALISATION et de PARTICIPATION SOCIALE varient directement selon le degré d'attachement au groupe (voir tableaux 4.4, 4.5 et 4.6). Quant aux variables "implication" et "enracinement", elles n'ont pas le potentiel discriminant escompté (voir annexe 4).

Ainsi l'hypothèse ($H_{2.1}$) portant sur l'effet de "l'attachement" est partiellement vérifiée tandis que les hypothèses ($H_{2.2}$ et $H_{2.3}$) relatives à "l'implication" et à "l'enracinement" sont rejetées.

TABLEAU 4.4

Comparaison des moyennes, aux six échelles du Q.V.L. (version modifiée), des 85 sujets "bénévoles" divisés selon l'enracinement dans le mouvement (EXPER), le niveau d'implication (PART) et le degré d'attachement (ATTACH).

ECHELLE	ENRACINEMENT (EXPER)			IMPLICATION (PART)			ATTACHEMENT (ATTACH)		
	1-2 ans (33)	3-5 ans (33)	6-20 ans (19)	2-5 heures/ semaine (30)	6-9 heures/ semaine (22)	10-26 heures/ semaine (33)	FAIBLE (25)	MOYEN (24)	ELEVE (36)
STATUT	30,91	27,93	26,02	27,91	29,55	28,75	26,23	30,36	29,21
REALISATION	48,65	47,10	43,39	45,55	46,88	48,07	43,59**	46,70**	49,26**
CLIMAT	47,39	45,85	43,76	47,21	45,57	45,13	43,31	46,56	47,45
RISQUE	33,85	32,13	30,07	30,47	32,47	33,95	29,52	32,73	34,04
LIBERTE	30,10	31,87	31,19	30,33	31,21	31,21	31,00	30,55	31,06
PARTICIPATION SOCIALE	48,91	48,24	46,32	47,82	46,51	49,34	44,56**	47,70**	50,76**

Différences significatives

* $p < .05$

** $p < .01$

TABLEAU 4.5

Résultats de l'analyse de variance selon
l'attachement et l'occupation à l'échelle
Réalisation

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	P
REALISATION	<u>Covariables</u>	2	368.59	12.43	.001
	Age	1	245.94	8.29	.005
	Scolarité	1	279.40	9.42	.003
	<u>Effets principaux</u>	3	181.04	6.10	.001
	Attachement (A)	2	220.60	7.44	.001
	Occupation (D)	1	139.65	4.71	.033
	A X D	2	37.38	1.26	.289
	<u>Résiduel</u>	77	29.64		

TABLEAU 4.6

Résultats de l'analyse de variance selon
l'attachement et l'occupation à l'échelle
Participation sociale

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	P
PARTICIPATION SOCIALE	<u>Covariables</u>	2	367.01	13.70	.001
	Age	1	187.29	6.99	.01
	Scolarité	1	340.65	12.71	.001
	<u>Effets principaux</u>	3	164.03	6.12	.001
	Attachement (A)	2	244.89	9.14	.001
	Occupation (D)	1	10.23	.38	.538
	A X D	2	17.66	.66	.520
	<u>Résiduel</u>	77	26.78		

2. DISCUSSION DES RESULTATS

2.1 Portée de la recherche

Les résultats obtenus font état de distinctions très marquées entre bénévoles et non-bénévoles. Si durant leur temps de loisir, les bénévoles se comportent de manière différente, ils se préoccupent également de valeurs différentes.

Pour les bénévoles, le loisir est chargé de significations particulières. D'abord perçu comme un mode d'intervention communautaire ou d'engagement social, il représente une expérience de formation et de développement personnels. L'activité du bénévole soulève ainsi la nature et la spécificité de ses besoins personnels. Ces résultats rejoignent les idées avancées par certains théoriciens du loisir (Havighurst, 1961; Neulinger, 1974) et confirment dans le contexte du Québec l'application des études descriptives américaines (McIntyre, 1972; Henderson, 1981; Horn, 1973; Steiner, 1975).

Mais comme l'adhésion à une organisation récréative s'est produite sur une base volontaire, il devient difficile d'évaluer le rôle véritable du mouvement scout sur les valeurs des bénévoles si l'on suppose qu'un processus naturel d'auto-sélection opère

déjà un clivage entre deux groupes, reflétant ainsi une situation de fait. En ce cas, les données recueillies n'auraient alors simplement qu'un intérêt descriptif et comparatif car elles renvoient à une explication antérieure au phénomène d'appartenance. Et le "groupe" n'aurait tout au plus que cristallisé et accentué les écarts, exerçant ainsi une action de renforcement, un rôle de catalyseur.

D'autre part, il se pourrait aussi que le "membership" ait constitué un tournant décisif chez le bénévole marquant ainsi l'influence déterminante du mouvement scout. Sans que l'on puisse exactement mesurer la contribution du groupe, il semble bien que l'on doive lui réserver une attention toute particulière.

Par ailleurs, le fait d'observer des différences entre les bénévoles eux-mêmes, suivant leur degré d'appartenance au mouvement scout, corrobore en partie notre hypothèse sur l'effet du "groupe" d'autant que les valeurs (REALISATION et PARTICIPATION SOCIALE) dont il est question sont promues à l'intérieur du mouvement scout. En effet, il est établi que plus l'on se sent concerné par le mouvement scout, plus l'on semble accepter son influence ou ses valeurs. En ce sens, le niveau d'intégration du bénévole par rapport au mouvement scout dont il fait partie est directement proportionnel à son niveau de réceptivité. Ces résultats confirment

la pertinence de la théorie sur les groupes de référence et accréditent certains fondements conceptuels élaborés en psychologie sociale tels le concept de "Group cohesiveness" (Festinger, Cartwright et Zander) et celui de "Group anchored-attitudes" (Kelley).

Ce rapport membre-groupe explique une relation d'identification où les croyances et les conduites des membres sont renforcées conformément à l'orthodoxie observée à l'intérieur du groupe. Dans une organisation comme le mouvement scout, tout est mis en œuvre pour multiplier les occasions d'interactions (colloques, sessions de formation continue, séminaires, etc...) pour assurer une liaison avec les bénévoles (journal, publications, visites, etc...), bref pour entretenir et soutenir la ferveur qui les anime.

2.2 Considérations méthodologiques

2.2.1 Devis de recherche

L'intérêt de cette recherche réside dans l'étude du rapport existant entre le bénévole et son groupe d'appartenance. Les questions d'ordre méthodologique inhérentes au plan d'expérimentation engagent la nature de ce rapport.

Puisqu'en définitive, il n'est pas possible d'assurer la répartition aléatoire des sujets aux conditions expérimentales, il a fallu se résoudre à exercer un contrôle strict sur plusieurs variables objectives telles l'âge, la scolarité, le sexe et l'occupation pour mieux comparer les sujets entre eux (bénévoles -vs- non-bénévoles, bénévoles attachés -vs- non-attachés, etc...). Selon le cas, nous avons dû recourir à certaines techniques afin de minimiser l'influence extérieure.

Il faut toutefois reconnaître que le fait d'appartenir ou non à une organisation récréative, d'y être attaché, impliqué et enraciné obéit à certains facteurs (éducation, environnement, etc...) sur lesquels notre contrôle n'a pas de prise, ce qui limite forcément la portée de notre étude.

2.2.2 Echantillonnage

Un taux de réponse de l'ordre de 47% peut introduire un certain biais dans l'interprétation des résultats. On peut ainsi croire que les répondants demeurent plus enclins à approfondir leur expérience de loisir, étant peut-être plus conscients et plus sensibles à la signification réelle de leur bénévolat.

En outre, il est difficile d'apprécier le degré de représentativité de l'échantillon car nous ne disposons pas de données précises sur les caractéristiques des bénévoles scouts en Mauricie. Il faut également considérer que le taux de mortalité expérimentale dû à l'appariement des sujets (perte de 12 sujets) peut aussi atténuer la validité de certaines conclusions.

Enfin, il faut aussi s'interroger sur le niveau de généralisation des résultats à d'autres populations. A priori, nous pensons que la plupart des bénévoles en loisir, quelle que soit leur dénomination, se distinguent des non-bénévoles, quoique cela est plus évident chez les bénévoles membres d'organismes à contenu idéologique. Et par extension, si l'on s'en remet à certaines études, ces résultats pourraient s'appliquer aux bénévoles évoluant dans d'autres sphères que le loisir (hôpitaux, écoles, etc...).

Pour ce qui est de l'effet du "groupe", il faut en restreindre l'étendue au niveau des organisations récréatives (ou socio-communautaires) présentant un fonctionnement, une orientation et une structure comparables au mouvement scout tels que les Clubs 4-H, les centres communautaires de loisir, etc...

2.2.3 Mesure des variables dépendantes

Plusieurs études ont montré que le "Questionnaire de Valeurs de Loisir" (Q.V.L.) est un instrument de mesure propre à marquer des différences de valeurs de loisir entre divers groupes d'étudiants (Ouellet et Perron, 1979). A cet égard, le Q.V.L. constituait l'instrument le mieux approprié, de par ses catégories d'analyse et ses qualités métrologiques, pour vérifier nos hypothèses.

Si l'on a pu enregistrer des différences importantes entre les sujets au niveau des échelles PARTICIPATION SOCIALE et REALISATION, il faut convenir que l'instrument n'a pas pu déceler d'autres variations, principalement au niveau des échelles STATUT et CLIMAT.

A cause de certaines réticences sociales et de la relative "transparence" du Q.V.L., on peut comprendre ce qui arrive à l'échelle STATUT. Encore que certains chercheurs (Smith et Nelson, 1975), utilisant sans doute un test plus projectif, ont remarqué que les bénévoles recherchent davantage l'approbation sociale et l'admiration des autres que les non-bénévoles. Mais probablement pour des raisons d'ordre culturel, moral ou même

religieux, les bénévoles scouts n'osent reconnaître l'importance de cette dimension proscrite dans leur mouvement, évitant ainsi de se démarquer de l'ensemble de la population. D'où la nécessité de recourir à des méthodes plus indirectes comme l'entrevue en profondeur, l'observation participante, etc... On peut également penser que des bénévoles évoluant dans d'autres sphères d'activités plus "exposées" (sport amateur, organisation politique, action syndicale, etc...) désirent davantage soigner leur notoriété. Il se pourrait néanmoins que seuls certains des aspects relatifs à l'échelle STATUT tels que le prestige, le pouvoir ou les récompenses représentent un certain intérêt pour le bénévole. Dans ce cas, il faudrait vérifier au niveau de sous-échelles.

Quant à l'échelle CLIMAT, elle mesure davantage les aspects de sociabilité, d'ambiance et de détente et escamote les dimensions de fraternité et d'échanges liées au milieu organisationnel. Ces derniers éléments sont d'ailleurs plutôt rattachés à l'échelle PARTICIPATION SOCIALE. Par ailleurs, le caractère de sociabilité-détente présent dans l'échelle CLIMAT est, de l'avis de certains théoriciens, propre au phénomène même du loisir (Meyersohn, 1972). Ce phénomène de généralité expliquerait le peu de différences observées au niveau de cette échelle.

2.2.4 Mesure des variables indépendantes

Le phénomène d'appartenance au groupe est une réalité abstraite représentée par des éléments constitutifs, observables et mesurables. Nous avons choisi trois (3) indicateurs afin de circonscrire l'étendue de ce concept. Seul le "degré d'attachement au groupe" semble être une mesure valable de l'appartenance. A n'en pas douter, "l'implication" et "l'enracinement" n'ont peu ou rien à voir avec les notions d'appartenance et d'identification. Ce phénomène doit être défini surtout par des paramètres d'ordre subjectif et perceptuel.

V. - R E S U M E E T I M P L I C A T I O N S

1. R E S U M E

Cette recherche traite du rapport qui existe entre le bénévole et l'organisation dont il fait partie. La partie expérimentale de la recherche a été effectuée auprès de 85 bénévoles scouts du district Mauricie durant le printemps de l'année 1980.

Sous l'éclairage de certaines théories développées en psychologie sociale, notre étude associe les valeurs et les motivations des bénévoles au phénomène d'appartenance au groupe. Les résultats des analyses de variance au Questionnaire de Valeurs de Loisir (Q.V.L., version modifiée) indiquent que:

1. Les valeurs de REALISATION et de PARTICIPATION SOCIALE sont propres aux bénévoles;
2. Les valeurs de REALISATION et de PARTICIPATION SOCIALE des bénévoles sont directement liées au niveau d'appartenance.

Au-delà du caractère descriptif, ces données n'en font pas moins ressortir l'influence du groupe sur les bénévoles et soulèvent toute la dynamique de la vie groupale.

2. RECOMMANDATIONS

2.1 Implications pour la recherche

Afin d'approfondir la teneur de cette étude, d'autres perspectives de recherche pourraient être envisagées. Concernant les méthodes d'investigation, l'étude de cas en entrevue constitue une alternative à privilégier par opposition aux questionnaires standardisés.

Parce qu'elle s'attarde sur les conséquences d'une expérience spécifique, l'entrevue clinique présente un intérêt indéniable pour l'étude de l'action bénévole. Et pour étudier le fonctionnement d'un groupe ou d'une organisation, la sélection d'un échantillon qualitatif est à considérer. A ce sujet, les témoignages des anciens bénévoles, dégagés de la pression directe du groupe, pourraient être particulièrement révélateurs.

Par ailleurs, l'approche auprès des sujets pourrait s'effectuer dans des conditions plus propices à l'étude de certains phénomènes d'influence sociale. Les sessions de formation et les colloques par exemple sont des opportunités qu'il convient d'exploiter puisque la référence au groupe est immédiate. Enfin, l'étude d'autres types de bénévolat (instructeurs de hockey, etc...) constitue une voie à privilégier si l'on veut comprendre davantage ce comportement de loisir.

2.2 Implication sur l'intervention professionnelle

Cette recherche nous a permis de mieux connaître les bénévoles appartenant à des associations volontaires. Nous savons mieux ce qui stimule et motive l'action du bénévole.

A cause du dynamisme mobilisateur et de l'esprit civique qui la caractérisent, l'intervention des corps bénévoles doit être soutenue par des professionnels préoccupés par la chose communautaire. Cela exige avant tout de reconnaître, déculpabiliser et favoriser la recherche de l'intérêt personnel dans la pratique du bénévolat.

D'autre part, le phénomène d'identification au groupe nous amène à comprendre les rapports de force, les instincts défensifs et les réactions agressives exprimés par les bénévoles membres d'une organisation récréative. Dans un contexte de vie groupale, il n'est pas rare que le sens de l'appartenance soit exalté au point où le bénévole en arrive à développer certaines convictions sur lui-même, son groupe et sur la société en général. L'intervention professionnelle en loisir doit ainsi engager le respect et la souplesse nécessaires pour composer avec cette réalité.

3. CONCLUSION

Manifestement, certains individus recherchent l'encadrement d'un groupe et désirent s'y associer en tant que bénévoles pour promouvoir une cause mais aussi parce qu'ils veulent se sentir utiles à la communauté et s'épanouir davantage. Ces gens ressentent le besoin presque viscéral de s'impliquer pour les autres afin de donner un sens à leur vie.

Le regroupement devient ici l'alternative privilégiée pour assurer sa plénitude personnelle.

B I B L I O G R A P H I E

- ANZIEU, D., MARTIN, J., La Dynamique des groupes restreints. Paris, Presses Universitaires de France, 1971.
- ARONSON, E., MILLS, J., The effect of severity of initiation on liking for a group. Journal of abnormal social psychology, 1959, 59, p. 177-181.
- ARY, D., JACOBS, L.C., RAZAVIEH, A., Introduction to research in Education, second edition, Holt, Rinehart and Winston Inc., 1979, 378 p.
- ATKINSON, J., Motives in fantasy, Action and society. New York, Van Nostrand, 1958.
- BELLEFLEUR, M., Le bénévolat dans un service municipal de loisir. Document inédit. U.Q.T.R., 1972, 16 p.
- BELLEFLEUR, M., Les problèmes du bénévole en loisir. U.Q.T.R., 1972, 40 p.
- CABANA, S., Enquête sur le bénévolat: Ce que n'a pas dit le Conseil Québécois. Revue Loisir-Plus, no 55, mars 1977, p. 12-13.
- CARTWRIGHT, D., ZANDER, A., Group Dynamics, Research and Theory, 3ème édition. New York, Harper and Row, 1968.
- DE MONTMOLLEIN, G., L'influence sociale: phénomènes, facteurs et théories. Paris, Presses Universitaires de France, 1977.
- FESTINGER, L., SHACHTER, S., BACK, K., Social pressures in informal groups. New York, Harper, 1950.
- FRENCH, J., RAVEN, B., The bases of social power in D. Cartwright et al. Studies in Social Power, Ann Arbor, Institute for social research, 1960.
- HAVIGHURST, R.J., The nature and values of meaningful free-time activity in R.W. Kleemeier (édit.). Aging and leisure, New York, Oxford University Press, 1961, p. 309-345.
- HEBERT, D., Profils de l'entraîneur bénévole au hockey mineur. Revue Loisir-Plus, no 53, janvier 1977, p. 9.
- HENDERSON, K., Motivations and perceptions of volunteerism as a leisure activity. Journal of leisure research, vol. 13 no 3, 1981, p. 208-218.
- HOMANS, G., The Human group. New York, Hartcourt, Brace, 1950.
- HORN, J.C., Personality characteristics of direct service volunteers. Thèse de doctorat inédite. United States International University, 1973, 113 p.

- KATZ, E., LAZARSFELD, P., Personal influence. Free Press, 1964.
- KELLEY, H.H., Two functions of reference groups in G. Swanson, T. Newcomb and E. Hartley. Readings in Social psychology. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1952, p. 410-414.
- KELLEY, H.H., VOLKHART, E.H., The resistance to change of group-anchored attitudes. American Sociological Review, 1952, 17, p. 453-465.
- KELLEY, H.H., THIBAUT, J.W., The social psychology of groups. New York, Wiley, 1959.
- KELMAN, H.C., Compliance, identification and internalization: three processes of attitude change. Journal of Conflict Resolution, 1958, 2, p. 51-60.
- KELMAN, H.C., Effects of role-orientation and value orientation on the nature of attitude change. Paper read at the meetings of Eastern Psychological Association, New York, 1960, 13 p.
- KERLINGER, F.N., Behavioral research: A conceptual approach. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1979.
- KIM, J., KOHOUT, F., Analysis of Variance and Covariance in Nie et al. (Eds), Statistical Package for the Social Sciences, McGraw-Hill, 1975.
- KNOWLES, M., Motivation in Volunteerism: Synopsis of a theory. Journal of Voluntary action research, vol. 1, no 2, 1972, p. 27-29.
- KRECH, D., CRUTCHFIELD, R., Individual in Society, a textbook of Social Psychology, McGraw-Hill, 1962.
- LEWIN, K., Group decision and social change, in T. Newcomb et al. (Eds), Readings in Social Psychology. New York, Holt, 1952.
- MAISONNEUVE, J., La dynamique des groupes. Presses Universitaires de France, Coll. Que sais-je, 1973.
- MCCLELLAND, D. et al. The achievement motive. New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.
- MCINTYRE, F.M., A motivator-hygiene comparison of work and leisure satisfaction. Thèse de doctorat inédite. Case Western Reserve University, 1972, 100 p.
- MEYERSON, R., Leisure, in The Human meanings of social change, 1972.
- NEULINGER, J., The psychology of leisure. Springfield Ill., Charles C. Thomas, 1974.
- NEWCOMB, T.M., Attitude development as a function of reference groups, in T.M. Newcomb et al., Readings in Social Psychology, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1958.

- OUELLET, G., Relations entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants de niveaux collégial et universitaire. Thèse de doctorat inédite. Université de Montréal, 1973, 233 p.
- OUELLET, G., PERRON, J., Significations psychologiques du loisir. Etude des Valeurs d'étudiants québécois in E.M. Avedon et al. (Eds). Contemporary leisure research-Recherches Actuelles en loisir. Toronto, Ontario, Research council on leisure, 1979, p. 20-29.
- OUELLET, G., PERRON, J., Etude des liens entre les valeurs et les choix d'activités de loisir chez les étudiants. Loisir et Société, Vol. 2, no 1, 1979, p. 151-175.
- PARE, J.L., Les attitudes: Nature, Formation, Changement et Mesure. Document inédit. U.Q.T.R., 1977.
- POITRAS-CAGNON, C., Le leadership social d'anciens chefs guides. Thèse de maîtrise inédite. Faculté de Service Social, Université Laval, 1971, 109 p.
- PRONOVOST, G., OUELLET, G., Etude sur les composantes internes de l'activité récréative. Rapport d'étape remis au Ministère de l'Education, programme FCAC. U.Q.T.R., Département des Sciences du Loisir, mars 1979.
- QUARRICK, E., RANKIN, R., Intrinsic motivation in 4-H. Journal of Cooperative Extension, Vol. 3, no 1, 1965, p. 42-50.
- ROKEACH, M., The nature of human values. New York, The Free Press, 1973.
- SAINT-ARNAUD, Y., Les petits groupes: participation et communication. Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1978.
- SCOTT, W.A., Values and organizations. Chicago: Rand McNally, 1965.
- SELTIZ, C., WRIGHTSMAN, L, COCK, S., Méthodes de recherche en sciences sociales, Editions HRW, Montréal, 1977.
- SHERIF, M., A preliminary experimental study of intergroup relation, in J.H. Rohrer and M. Sherif. Social Psychology at the crossroads. New York, Harper, 1951.
- SHERIF, C., SHERIF, M., Social Psychology. Harper and Row, 1968.
- SHERIF, M. WILSON, M., Group relations at the crossroads. Harper and Brothers, 1953.
- SMITH, D.H., REDDY, R.D., Voluntary action research. Lexington, Mass.: Heath, 1972.
- SMITH, B.M.M., NELSON, L.D., Personality correlates of helping behavior. Psychological Reports, 1975, 37, p. 307-310.

STEINER, T.F., An investigation of motivational factors operative in prosocial volunteers. United States International University, 1975.

STOUFFER, S.A., LUMSDAINE, A.A., et al., The American soldier, Vol. 11, Combat and its aftermath, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1949.

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRES

- . Questionnaire informations générales
- . Questionnaire de valeurs de loisir
- . Questionnaire "Appartenance au groupe"

INFORMATIONS SECONDAIRES

75.

1. Age 2-3
2. Années de scolarité 4-5
3. Depuis combien d'années êtes-vous impliqué dans le mouvement scout à titre de bénévole? 6-7
4. Quel est votre lieu de résidence (municipalité)?
----- 8
5. Votre profession _____ 9

ATTENTES FACE AU LOISIR

Ces questions visent à connaître les satisfactions que vous cherchez à obtenir durant vos loisirs.

①	②	③	④	⑤	⑥
Aucune importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous durant vos loisirs aux dimensions suivantes? (Inscrivez le chiffre qui correspond à votre réponse).

	REPONSE	
1. Obtenir l'estime et la considération des autres	()	10
2. Acquérir des connaissances dans plusieurs domaines	()	11
3. Vous retrouver en compagnie de gens plaisants	()	12
4. Vous mesurer souvent aux autres	()	13
5. Éliminez toutes les fatigues et les tensions	()	14
6. Contribuer au bien-être des autres	()	15
7. Vous impliquer dans différentes organisations sociales	()	16
8. Vous retrouver dans le feu de l'action	()	17
9. Acquérir une bonne condition physique	()	18
10. Obtenir certains privilèges et avantages personnels	()	19
11. Vous retrouver dans un milieu physique agréable	()	20
12. Prendre beaucoup de risques	()	21
13. Vous isoler des autres	()	22
14. Agir comme vous l'entendez	()	23

①	②	③	④	⑤	⑥
Aucune importance	Un peu d'importance	Importance modérée	Assez grande importance	Grande importance	Très grande importance

Quel degré d'importance accordez-vous durant vos loisirs aux dimensions suivantes: (Inscrivez le chiffre qui correspond à votre réponse)

	REPONSE	
15. Etre souvent placé(e) dans des situations nouvelles	()	24
16. Exercer une grande influence sur les autres	()	25
17. Donner la pleine mesure de vous-même	()	26
18. Atteindre un degré de maturité élevé	()	27
19. Vous attaquer à des projets difficiles à réaliser	()	28
20. Développer vos capacités de collaboration à un projet commun	()	29
21. Etre dirigé(e) par des gens très compétents	()	30
22. Vous amuser et vous divertir	()	31
23. Jouir d'une grande liberté d'action	()	32
24. Travailler activement à l'amélioration de votre milieu	()	33
25. Faire des exercices violents	()	34
26. Vous placer dans des situations dangereuses	()	35
27. Vous retrouver souvent seul(e)	()	36
28. Rendre service aux gens de votre entourage	()	37
29. Etre indépendant des autres	()	38
30. Bien paraître aux yeux des autres	()	39
31. Développer au maximum vos capacités physiques et motrices	()	40
32. Exprimer spontanément ce que vous ressentez	()	41
33. Etre en compétition avec les autres	()	42
34. Effectuer des activités variées et diversifiées	()	43
35. Développer vos capacités intellectuelles	()	44
36. Détenir un pouvoir réel sur les autres	()	45
37. Atteindre votre plein épanouissement	()	46
38. Rencontrer beaucoup de gens	()	47
39. Apprendre à vous intégrer à divers groupes	()	48
40. Vous mériter des honneurs, des trophées	()	49
41. Développer vos capacités et vos talents au maximum	()	50
42. Participer à des activités très bien organisées	()	51
43. Exercer vos activités dans des endroits bien aménagés	()	52
44. Obtenir beaucoup de plaisir	()	53
45. Affronter des situations où vous devez vous surpasser	()	54
46. Acquérir une réputation enviable	()	55
47. Etablir des relations interpersonnelles satisfaisantes	()	56
48. Défier constamment le danger	()	57
49. Vous impliquer activement dans les problèmes qui vous concernent	()	58
50. Partager vos activités avec des personnes agréables	()	59

QUESTIONS GENERALES

ESPACE RESERVE

INSCRIVEZ UN "X" DANS LA CASE APPROPRIEE

1 - Jusqu'à quel point tentez-vous de vous renseigner sur les affaires de votre mouvement?

- Je ne fais aucun effort pour m'informer (1)
- Je fais très peu d'efforts pour m'informer (2)
- Je fais quelques efforts pour m'informer (3)
- Je fais beaucoup d'efforts pour m'informer (4)

☐
1

2 - Si vous appreniez qu'un membre de votre mouvement a commis un acte répréhensible, ressentiriez-vous:

- De l'indifférence (1)
- Un peu de tristesse (2)
- Passablement de tristesse (3)
- Une grande tristesse (4)

☐
2

3 - Si vous appreniez qu'un membre de votre mouvement a réalisé quelque chose de très important, ressentiriez-vous:

- De l'indifférence (1)
- Un peu de fierté (2)
- Passablement de fierté (3)
- Beaucoup de fierté (4)

☐
3

4 - En tant que membre, vous sentez-vous spécialement attaché à votre mouvement?

- Plutôt détaché (1)
- Peu attaché (2)
- Passablement attaché (3)
- Très attaché (4)

☐
4

5 - Pensez-vous demeurer impliqué encore longtemps dans ce mouvement?

- Probablement pas (1)
- Peut-être (2)
- Probablement (3)
- Très certainement (4)

☐
5

6 - En tant que bénévole, combien de temps consacrez-vous en moyenne aux activités de votre mouvement.

- Très peu de temps (1)
- Peu de temps (2)
- Passablement de temps (3)
- Beaucoup de temps (4)

☐
6

7 - Comment évalueriez-vous en heures/semaine cette participation:

heures/semaine

7 8

ANNEXE 2

MATERIEL DE RECHERCHE

- . Lettre de présentation
- . Lettre d'accréditation officielle



Le 29 mars 1980

Monsieur,

Nous effectuons présentement une recherche portant sur les bénévoles oeuvrant sur la scène du loisir. Cette étude vise à connaître davantage certains traits de personnalité détenus par les bénévoles.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir répondre à ce questionnaire qui requiert environ vingt (20) minutes de votre temps. Vous n'aurez qu'à nous le retourner dans l'enveloppe affranchie à cette fin.

Il va sans dire que l'Université du Québec à Trois-Rivières vous assure de l'anonymat le plus absolu. Les données sont recueillies en toute confidentialité et elles seront analysées de la même manière.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

André Hébert
Maîtrise en Sciences du Loisir
Assistant de recherche
U.Q.T.R.

/lh

ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA / DISTRICT DE LA MAURICIE



80.



FÉDÉRATION DES SCOUTS DU QUÉBEC Trois-Rivières, le 27 mars 1980

A l'animateur responsable (pour diffusion aux autres animateurs)

Nous sommes heureux d'apporter notre collaboration aux étudiants et au département des Sciences du Loisir de l'Université du Québec à Trois-Rivières, et nous souhaitons que vous manifesterez le même intérêt à répondre à ce questionnaire.

Nous serions très heureux d'apprendre que vous aurez répondu "en masse", et c'est pourquoi nous vous incitons à encourager les autres membres de la maîtrise à y répondre.

Nous avons pris arrangement pour avoir la compilation des résultats qui ne seront intéressants que dans la mesure où il y aura eu une bonne participation de votre part.

Vous pouvez constater que vos réponses resteront anonymes puisqu'il n'y a aucun moyen de savoir qui a ou n'a pas répondu.

Nous profitons de l'occasion pour vous remercier de votre collaboration habituelle et de votre "engagement" auprès des jeunes de votre unité.

Les membres du Commissariat de District,

par Maurice Lapointe, secrétaire général

P.S. ON APPRECIERAIT BEAUCOUP QUE VOUS RETOURNIEZ VOTRE
QUESTIONNAIRE POUR LE 10 AVRIL. REPONDEZ MAINTENANT.

ANNEXE 3

CARACTERISTIQUES DES BENEVOLES

- . Relations entre les variables

TABLEAU A-3.1
RELATIONS ENTRE LES VARIABLES INDEPENDANTES CHEZ L'ECHANTILLON
TOTAL DE BENEVOLES (N = 85)

VARIABLES	ENRACINEMENT	ATTACHEMENT	IMPLICATION	AGE	SEXE	SCOLARITE	OCCUPATION
ENRACINEMENT	---	r = -.0586 s = .297	r = .1519 s = .083	r = .3375 s = .001	r = -.0766 s = .243	r = .1221 s = .133	r = .3219 s = .001
ATTACHEMENT		---	r = .2060 s = .029	r = .0180 s = .435	r = -.1145 s = .148	r = -.1092 s = .160	r = .0833 s = .224
IMPLICATION			---	r = -.0461 s = .338	r = -.2556 s = .009	r = .3075 s = .002	r = -.2025 s = .032
AGE				---	r = -.1538 s = .080	r = .4241 s = .001	r = .5468 s = .001
SEXE					---	r = -.3724 s = .001	r = -.0150 s = .446
SCOLARITE						---	r = -.0517 s = .319
OCCUPATION							---

r = coefficients de corrélation (Pearson)

s = niveaux de signification

TABLEAU A-3.2

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE TYPE D'OCCUPATION ET LE NIVEAU D'ENRACINEMENT
(années d'appartenance au mouvement)

ENRACINEMENT	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	OCCUPATION		SOMME TOTAL %
		ETUDIANTS	TRAVAILLEURS	
1 - 2 ans		21	12	33
		63.6	36.4	38.8
		45.7	30.8	
		24.7	14.1	
3 - 5 ans		22	11	33
		66.7	33.3	38.8
		47.8	28.2	
		25.9	12.9	
6 ans et plus		3	16	19
		15.8	84.2	22.4
		6.5	41.0	
		3.5	18.8	
SOMME		46	39	85
TOTAL %		54.1	45.9	100.0

CHI CARRE = 14.53808 AVEC 2 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0007

TABLEAU A-3.3

REPARTITION DES BENEVOLES SELON L'AGE ET LE NIVEAU D'ENRACINEMENT
(années d'appartenance au mouvement)

ENRACINEMENT	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	AGE			SOMME TOTAL %
		15-19 ans	20-25 ans	26 ans et plus	
1 - 2 ans	15	9	9	33	
	45.5	27.3	27.3	38.8	
	46.9	31.0	37.5		
	17.6	10.6	10.6		
3 - 5 ans	17	14	2	33	
	51.5	42.4	6.1	38.8	
	53.1	48.3	8.3		
	20.0	16.5	2.4		
6 ans et plus	0	6	13	19	
	0	31.6	68.4	22.4	
	0	20.7	54.2		
	0	7.1	15.3		
SOMME		32	29	24	85
TOTAL %		37.6	34.1	28.2	100.0

CHI CARRE = 27.15424 AVEC 4 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0000

TABLEAU A-3.4

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE ET LE NIVEAU D'ENRACINEMENT
(années d'appartenance au mouvement)

ENRACINEMENT	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	SCOLARITE			SOMME TOTAL %
		8 - 12 ans	13 - 14 ans	15 ans et plus	
1 - 2 ans		14	7	12	33
		42.4	21.2	36.4	38.8
		50.0	28.0	37.5	
		16.5	8.2	14.1	
3 - 5 ans		8	15	10	33
		24.2	45.5	30.3	38.8
		28.6	60.0	31.3	
		9.4	17.6	11.8	
6 ans et plus		6	3	10	19
		31.6	15.8	52.6	22.4
		21.4	12.0	31.3	
		7.1	3.5	11.8	
	SOMME	28	25	32	85
	TOTAL %	32.9	29.4	37.6	100.0

CHI CARRE = 8.13087 AVEC 4 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0869

TABLEAU A-3.5

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE DEGRE D'ATTACHEMENT ET LE NIVEAU D'IMPLICATION
(heures consacrées au mouvement)

IMPLICATION	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	ATTACHEMENT			SOMME TOTAL %
		FAIBLE	MOYEN	ELEVE	
2 - 5 heures/semaine		8	12	10	30
		26.7	40.0	33.3	35.3
		32.0	50.0	27.8	
		9.4	14.1	11.8	
6 - 9 heures/semaine		12	4	6	22
		54.5	18.2	27.3	25.9
		48.0	16.7	16.7	
		14.1	4.7	7.1	
10 heures/semaine et plus		5	8	20	33
		15.2	24.2	60.6	38.8
		20.0	33.3	55.6	
		5.9	9.4	23.5	
SOMME		25	24	36	85
TOTAL %		29.4	28.2	42.4	100.0

CHI CARRE = 13.88162 AVEC 4 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0077

TABLEAU A-3.6

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE ET LE NIVEAU D'IMPLICATION
(heures consacrées au mouvement)

IMPLICATION	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	SCOLARITE			SOMME TOTAL %
		8 - 12 ans	13 - 14 ans	15 ans et plus	
2 - 5 heures/semaine		18	5	7	30
		60.0	16.7	23.3	35.3
		64.3	20.0	21.9	
		21.2	5.9	8.2	
6 - 9 heures/semaine		5	5	12	22
		22.7	22.7	54.5	25.9
		17.9	20.0	37.5	
		5.9	5.9	14.1	
10 heures/semaine et plus		5	15	13	33
		15.2	45.5	39.4	38.8
		17.9	60.0	40.6	
		5.9	17.6	15.3	
	SOMME	28	25	32	85
	TOTAL %	32.9	29.4	37.6	100.0

CHI CARRE = 18.74209 AVEC 4 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0009

TABLEAU A-3.7

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE SEXE ET LE NIVEAU D'IMPLICATION
(heures consacrées au mouvement)

IMPLICATION	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	SEXE		SOMME TOTAL %
		MASCULIN	FEMININ	
2 - 5 heures/semaine		20	10	30
		66.7	33.3	35.3
		29.9	55.6	
		23.5	11.8	
6 - 9 heures/semaine		17	5	22
		77.3	22.7	25.9
		25.4	27.8	
		20.0	5.9	
10 heures/semaine et plus		30	3	33
		90.0	9.1	38.8
		44.8	16.7	
		35.3	3.5	
	SOMME	67	18	85
	TOTAL %	78.8	21.2	100.0

CHI CARRE = 5.57547 AVEC 2 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0616

TABLEAU A-3.8

REPARTITION DES BENEVOLES SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE SCOLARITE

		SCOLARITE			
SEXE	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	8 - 12 ans	13 - 14 ans	15 ans et plus	SOMME TOTAL %
MASCULIN		15	23	29	67
		22.4	34.3	43.3	78.8
		53.6	92.0	90.6	
		17.6	27.1	34.1	
FEMININ		13	2	3	18
		72.2	11.1	16.7	21.2
		46.4	8.0	9.4	
		15.3	2.4	3.5	
SOMME		28	25	32	85
TOTAL %		32.9	29.4	37.6	100.0

CHI CARRE = 15.96689 AVEC 2 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0003

TABLEAU A-3.9

REPARTITION DES BENEVOLES SELON L'AGE ET LE TYPE D'OCCUPATION

AGE	NOMBRE RANGEE % CCLONNE % TOTAL %	OCCUPATION		SOMME TOTAL %
		ETUDIANTS	TRAVAILLEURS	
15 - 19 ans		25	7	32
		78.1	21.9	37.6
		54.3	17.9	
		29.4	8.2	
20 - 25 ans		19	10	29
		65.6	34.5	34.1
		41.3	25.6	
		22.4	11.8	
26 ans et plus		2	22	24
		8.3	91.7	28.2
		4.3	56.4	
		2.4	25.9	
	SOMME	46	39	85
	TOTAL %	54.1	45.9	100.0

CHI CARRE = 29.20638 AVEC 2 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0000

TABLEAU A-3.10

REPARTITION DES BENEVOLES SELON L'AGE ET LE NIVEAU DE SCOLARITE

AGE	NOMBRE RANGEE % COLONNE % TOTAL %	SCOLARITE			SOMME TOTAL %
		8 - 12 ans	13 - 14 ans	15 ans et plus	
15 - 19 ans		18	13	1	32
		56.3	40.6	3.1	37.6
		64.3	52.0	3.1	
		21.2	15.3	1.2	
20 - 25 ans		3	9	17	29
		10.3	31.0	58.6	34.1
		10.7	36.0	53.1	
		3.5	10.6	20.0	
26 ans et plus		7	3	14	24
		29.2	12.5	58.3	28.2
		25.0	12.0	43.8	
		8.2	3.5	16.5	
	SOMME	28	25	32	85
	TOTAL %	32.9	29.4	37.6	100.0

CHI CARRE = 29.85107 AVEC 4 DEGRES DE LIBERTE, SIGNIFICATION = .0000

ANNEXE 4

ANALYSES DE VARIANCE

RESULTATS DES ANALYSES DE VARIANCE SELON L'ATTACHEMENT ET

L'OCCUPATION AUX SIX ECHELLES DU Q.V.L.

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	p
STATUT	<u>Covariables</u>	2	226.69	2.02	.139
	Age	1	238.15	2.13	.149
	Scolarité	1	92.37	.82	.366
	<u>Effets principaux</u>	3	76.29	.68	.566
	Attachement (A)	2	111.98	1.00	.372
	Occupation (D)	1	16.78	.15	.700
	A X D	2	129.59	1.15	.319
	<u>Résiduel</u>	77	111.88		
REALISATION	<u>Covariables</u>	2	368.59	12.43	.001
	Age	1	245.94	8.29	.005
	Scolarité	1	279.40	9.42	.003
	<u>Effets principaux</u>	3	181.04	6.10	.001
	Attachement (A)	2	220.60	7.44	.001
	Occupation (D)	1	139.65	4.71	.033
	A X D	2	37.38	1.26	.289
	<u>Résiduel</u>	77	29.64		
CLIMAT	<u>Covariables</u>	2	510.25	10.73	.001
	Age	1	443.75	9.33	.003
	Scolarité	1	286.96	6.03	.016
	<u>Effets principaux</u>	3	72.16	1.51	.216
	Attachement (A)	2	101.58	2.13	.125
	Occupation (D)	1	4.55	.09	.758
	A X D	2	106.57	2.24	.113
	<u>Résiduel</u>	77	47.52		
RISQUE	<u>Covariables</u>	2	345.73	6.33	.003
	Age	1	44.40	.81	.370
	Scolarité	1	503.77	9.23	.003
	<u>Effets principaux</u>	3	312.77	5.73	.001
	Attachement (A)	2	145.58	2.66	.076
	Occupation (D)	1	729.21	13.36	.001
	A X D	2	21.01	.38	.682
	<u>Résiduel</u>	77	54.57		
LIBERTE	<u>Covariables</u>	2	73.03	1.03	.359
	Age	1	.14	.002	.964
	Scolarité	1	131.33	1.86	.176
	<u>Effets principaux</u>	3	4.44	.06	.979
	Attachement (A)	2	6.04	.08	.918
	Occupation (D)	1	2.32	.03	.856
	A X D	2	135.92	1.93	.152
	<u>Résiduel</u>	77	70.34		
PARTICIPATION SOCIALE	<u>Covariables</u>	2	367.01	13.70	.001
	Age	1	187.29	6.99	.01
	Scolarité	1	340.65	12.71	.001
	<u>Effets principaux</u>	3	164.03	6.12	.001
	Attachement (A)	2	244.89	9.14	.001
	Occupation (D)	1	10.23	.38	.538
	A X D	2	17.66	.66	.520
	<u>Résiduel</u>	77	26.78		

RESULTATS DES ANALYSES DE VARIANCE SELON L'IMPLICATION

ET L'OCCUPATION AUX SIX ECHELLES DU Q.V.L.

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	p
STATUT	<u>Covariables</u>	2	226.69	1.93	.151
	Age	1	238.15	2.03	.158
	Scolarité	1	92.37	.79	.377
	<u>Effets principaux</u>	3	25.19	.21	.885
	Implication (B)	2	35.33	.30	.740
	Occupation (D)	1	4.05	.03	.853
	B X D	2	9.92	.08	.919
	<u>Résiduel</u>	77	116.98		
REALISATION	<u>Covariables</u>	2	368.59	11.12	.001
	Age	1	245.94	7.42	.008
	Scolarité	1	279.40	8.43	.005
	<u>Effets principaux</u>	3	87.01	2.62	.056
	Implication (B)	2	79.54	2.40	.097
	Occupation (D)	1	72.28	2.18	.144
	B X D	2	44.37	1.34	.268
	<u>Résiduel</u>	77	33.12		
CLIMAT	<u>Covariables</u>	2	510.25	10.12	.001
	Age	1	443.75	8.80	.004
	Scolarité	1	286.96	5.69	.019
	<u>Effets principaux</u>	3	18.59	.37	.776
	Implication (B)	2	21.23	.42	.658
	Occupation (D)	1	6.78	.13	.715
	B X D	2	75.87	1.50	.228
	<u>Résiduel</u>	77	50.41		
RISQUE	<u>Covariables</u>	2	345.73	6.36	.003
	Age	1	44.40	.82	.369
	Scolarité	1	503.77	9.27	.003
	<u>Effets principaux</u>	3	322.82	5.94	.001
	Implication (B)	2	160.64	2.95	.058
	Occupation (D)	1	534.40	9.83	.002
	B X D	2	14.29	.26	.769
	<u>Résiduel</u>	77	54.35		
LIBERTE	<u>Covariables</u>	2	73.03	1.00	.371
	Age	1	.14	.002	.965
	Scolarité	1	131.33	1.80	.183
	<u>Effets principaux</u>	3	22.86	.31	.815
	Implication (B)	2	33.67	.46	.631
	Occupation (D)	1	3.67	.05	.823
	B X D	2	18.46	.25	.776
	<u>Résiduel</u>	77	72.67		
PARTICIPATION SOCIALE	<u>Covariables</u>	2	367.01	11.78	.001
	Age	1	187.30	6.01	.016
	Scolarité	1	340.65	10.93	.001
	<u>Effets principaux</u>	3	36.22	1.16	.330
	Implication (B)	2	53.17	1.70	.188
	Occupation (D)	1	.01	.00	.986
	B X D	2	41.12	1.32	.273
	<u>Résiduel</u>	77	31.15		

RESULTATS DES ANALYSES DE VARIANCE SELON L'ENRACINEMENT
ET L'OCCUPATION AUX SIX ECHELLES DU Q.V.L.

ECHELLE	SOURCE DE VARIATION	DEGRE DE LIBERTE	CARRE MOYEN	F	P
STATUT	<u>Covariables</u>	2	226.69	1.98	.145
	Age	1	238.15	2.08	.153
	Scolarité	1	92.37	.80	.372
	<u>Effets principaux</u>	3	59.15	.51	.672
	Enracinement (C)	2	86.26	.75	.474
	Occupation (D)	1	2.47	.02	.884
	C X D	2	53.53	.46	.628
	<u>Résiduel</u>	77	114.53		
REALISATION	<u>Covariables</u>	2	368.59	10.62	.001
	Age	1	245.94	7.09	.009
	Scolarité	1	245.40	8.05	.006
	<u>Effets principaux</u>	3	53.05	1.53	.214
	Enracinement (C)	2	28.61	.82	.442
	Occupation (D)	1	88.62	2.55	.114
	C X D	2	34.76	1.00	.372
	<u>Résiduel</u>	77	34.70		
CLIMAT	<u>Covariables</u>	2	510.25	10.38	.001
	Age	1	443.75	9.02	.004
	Scolarité	1	286.97	5.84	.018
	<u>Effets principaux</u>	3	39.01	.79	.501
	Enracinement (C)	2	51.86	1.05	.353
	Occupation (D)	1	10.91	.22	.639
	C X D	2	93.27	1.90	.157
	<u>Résiduel</u>	77	49.16		
RISQUE	<u>Covariables</u>	2	345.73	6.19	.003
	Age	1	44.41	.79	.375
	Scolarité	1	503.77	9.02	.004
	<u>Effets principaux</u>	3	225.26	4.03	.01
	Enracinement (C)	2	14.31	.25	.775
	Occupation (D)	1	626.74	11.23	.001
	C X D	2	104.45	1.87	.161
	<u>Résiduel</u>	77	55.81		
LIBERTE	<u>Covariables</u>	2	73.07	1.00	.373
	Age	1	.14	.002	.965
	Scolarité	1	131.33	1.80	.184
	<u>Effets principaux</u>	3	21.07	.29	.834
	Enracinement (C)	2	30.99	.42	.656
	Occupation (D)	1	.50	.00	.934
	C X D	2	6.45	.08	.916
	<u>Résiduel</u>	77	73.05		
PARTICIPATION SOCIALE	<u>Covariables</u>	2	367.01	11.13	.001
	Age	1	187.30	5.68	.02
	Scolarité	1	340.65	10.33	.002
	<u>Effets principaux</u>	3	10.86	.33	.804
	Enracinement (C)	2	15.12	.46	.634
	Occupation (D)	1	3.33	.10	.751
	C X D	2	9.22	.28	.757
	<u>Résiduel</u>	77	32.97		